

*Situación de la mujer en Casanare*

**Análisis de la situación actual de la mujer en el Departamento del Casanare con relación a su participación en el ámbito laboral; desde una perspectiva de género.**

Liliana Lizeth Pérez Ruiz

Nancy Gineth Báez Buitrago

Asesor:

Dr. Cristian Yecid Martínez Cifuentes

Universidad Nacional Abierta ya a Distancia – UNAD

Escuela de Ciencias Sociales Artes y Humanidades

Proyecto de grado - Psicología

2020

### **Agradecimiento**

En primer lugar, queremos agradecer a Dios, quien nos dio la sabiduría y la fuerza necesaria para culminar este proceso académico satisfactoriamente y a todas aquellas personas que nos acompañaron y apoyaron durante esta formación. A nuestras familias por darnos la motivación y el apoyo incondicional en este estudio de investigación. Especialmente a nuestros padres por su ejemplo y esfuerzo constante. Al Doctor Cristian Yecid Martínez Cifuentes a quien dedicamos palabras de gratitud, admiración y respeto por su constante y oportuno apoyo en el asesoramiento y construcción de este proceso investigativo. A mi compañera de proyecto por su compromiso, dedicación y esfuerzo en las largas jornadas de trabajo, con quien compartí un proceso enriquecedor y; finalmente, a quienes ya no están presentes en esta tierra, pero siguen siendo el motor y la motivación para cumplir las metas, propósitos y sueños propuestos.

**Tabla de Contenido**

Resumen.....	6
Abstract.....	8
Introducción.....	10
Planteamiento del problema.....	16
Formulación del problema.....	23
Justificación.....	24
Objetivos.....	31
Objetivo General .....	31
Objetivos Específicos.....	31
Marco Teórico.....	32
Participación laboral de la mujer.....	32
Antecedentes y rol de mujer.....	33
Mujer en la actualidad.....	36
Género.....	37
Emprendimiento e informalidad.....	38
Empleo y desigualdad laboral.....	40
Autonomías y mujer.....	41
Autonomía económica.....	42
Autonomía en la toma de decisiones.....	43
Autonomía física.....	43
Interrelación de las autonomías.....	43

*Situación de la mujer en Casanare*

Participación social y mujer.....	44
Derechos de la mujer y Política de Equidad de Género.....	45
Política Pública de Equidad de Género de Casanare.....	46
Teoría de los sistemas y mujer .....	46
Teoría ecológica y mujer .....	47
Metodología.....	48
Resultados.....	51
Discusión.....	76
Conclusiones.....	93
Recomendaciones.....	98
Referencias Bibliográficas.....	100
Anexos.....	115

**Índice de Gráficas**

Gráfica 1. Total Población por Género Casanare.....	51
Gráfica 2. Total Población por Género Yopal.....	52
Gráfica 3. Total Población por Género Aguazul.....	53
Gráfica 4. Total Población por Género Chameza.....	53
Gráfica 5. Total Población por Género Hato Corozal.....	54
Gráfica 6. Total Población por Género La Salina.....	54
Gráfica 7. Total Población por Género Maní.....	55
Gráfica 8. Total Población por Género Monterrey.....	55

*Situación de la mujer en Casanare*

Gráfica 9. Total Población por Género Nunchia .....	56
Gráfica 10. Total Población por Género Orocué.....	56
Gráfica 11. Total Población por Género Paz de Ariporo.....	57
Gráfica 12. Total Población por Género Pore.....	57
Gráfica 13. Total Población por Género Recetor.....	58
Gráfica 14. Total Población por Género Sácama.....	58
Gráfica 15. Total Población por Género San Luis de Palenque.....	59
Gráfica 16. Total Población por Género Tamara.....	59
Gráfica 17. Total Población por Género Tauramena.....	60
Gráfica 18. Total Población por Género Trinidad.....	60
Gráfica 19. Total Población por Género Villanueva.....	61
Gráfica 20. Total Población por Género Sabanalarga.....	61

**Índice de Tablas**

Tabla 1. Categorías y sub categorías cualitativas.....	66
Tabla2. Definición de sub categorías Empleo y Desempleo.....	67
Tabla 3. Definición de sub categorías Emprendimiento e Informalidad.....	67
Tabla 4. Definición de sub categorías Participación y Reconocimiento.....	68

## **Resumen**

El presente estudio se enfocó en recopilar, sistematizar y analizar de manera crítica la situación actual de la mujer del Departamento de Casanare, con relación a su participación en el ámbito laboral, desde una perspectiva de género; identificando la dinámica de empleo, desempleo, informalidad y el emprendimiento.

La propuesta de investigación se ajustó a un diseño cualitativo de tipo documental, buscando realizar un estado del arte de la situación actual de la mujer del Departamento de Casanare. La muestra, correspondió a los diecinueve municipios del Departamento. El análisis de la información cualitativa se realizó mediante categorías de análisis en atlas ti y de forma cuantitativa mediante la estadística paramétrica (porcentajes, media, etc); todo a partir de las fuentes documentales y normativas que permitieron conocer la situación actual de la mujer Casanareña.

En este sentido, el conocer la realidad social de esta población, permitió identificar la dinámica de participación de la mujer casanareña en los últimos 10 años en el eje de trabajo en todo el territorio del Departamento de Casanare, según Rey,(1991) las mujeres se enfrentan a diferentes desigualdades y prácticas discriminatorias relacionadas con la redistribución social y económica, así como con el reconocimiento político, todo lo cual atenta contra su autonomía, ya sea económica, física o en la toma de decisiones.

*Situación de la mujer en Casanare*

**Palabras Claves:** Equidad de género, Mujer, derechos, estado del arte, trabajo, emprendimiento, desempleo.

**Abstract**

This study focused on compiling, systematizing and critically analyzing the current situation of women in the Department of Casanare, in relation to their social participation in the workplace, from a gender perspective; identifying the dynamics of employment, unemployment, informality and entrepreneurship.

The research proposal was adjusted to a qualitative documentary-type design, seeking to make a state of the art of the current situation of women in the Department of Casanare. The sample corresponded to the nineteen municipalities of the Department. The analysis of the qualitative information was carried out using categories of analysis in atlas ti and quantitatively using parametric statistics (percentages, means, etc.); all from the documentary and normative sources that allowed to know the current situation of the Casanareña woman.

In this sense, knowing the social status of this population, identifying the dynamics of participation of Casanareña women in the last 10 years in the work axis throughout the territory of the Department of Casanare, according to Rey, (1991) women face to different inequalities and discriminatory practices related to social and economic redistribution, as well as to political recognition, all of which threatens their autonomy, whether economic, physical or in decision-making.

**Keywords:** Gender equality, Women, rights, state of the art, work,



*Situación de la mujer en Casanare*  
entrepreneurship, unemployment.

## **Introducción**

Es evidente la desventaja de oportunidades sociales y laborales que enfrentan las mujeres en Colombia y el mundo. Antropológicamente, la sociedad ha estigmatizado y creado estereotipos alrededor del significado de mujer, limitándola en su desarrollo individual (UNESCO, 2016).

Según Rey (1991), con el paso del tiempo la mujer ha sido sublimada como el sexo débil, asignándole así una posición de obediencia o sujeción, la sociedad ha creado distintos roles en los cuales la hace participe con los que se relacionan a las actividades del hogar, y en otros contextos la desvalorizan haciéndola ver como objeto sexual y de procreación. Con la evolución y desarrollo social se han logrado cambios a través de los cuales se le ha permitido asumir unas condiciones, posiciones y roles sociales diferentes en los cuales antiguamente no se le era permitido participar, dentro de los cuales está la educación, participación política y una de las más evidentes o notorias la inserción laboral.

En Colombia, para el año 2011 únicamente el 45% de las mujeres hacia parte del mercado laboral, frente a un 78% de participación que tenían los hombres, lo cual muestra claramente que el género femenino se enfrentaba a mayores inconvenientes para lograr obtener un trabajo (Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, 2012).

Sin embargo, aquellas mujeres que han logrado tener un trabajo reciben una

*Situación de la mujer en Casanare*

remuneración salarial que claramente muestra la desigualdad pues estos son inferiores a los de los hombres, aun cuando las labores que se les asignan implican más tiempo y en ocasiones más esfuerzo.

Para el año 2013 se evidencia la discriminación laboral cuando personas que tenían el mismo nivel educativo, a los hombres se les pagaba un 21% más del pago salarial que recibían las mujeres (Duque, Ortiz y Vargas,2013). Durante el 2011, el salario de los hombres alcanzo un promedio de 650 mil pesos, mientras que las mujeres solo recibían 500 mil pesos, lo cual dejó en evidencia la brecha de desigualdad tan notoria que se ha tenido respecto a la remuneración salarial entre hombres y mujeres (Alta consejería Presidencial para la equidad de la mujer,2012).

De acuerdo con lo anterior, se puede afirmar que un factor importante para explicar porque existe esta discriminación hacia la mujer son los prejuicios organizacionales junto con los roles y las asignaciones que la sociedad ha entregado a cada género. Por eso en el mundo laboral “las mujeres tienden a ocupar en mayor medida puestos inferiores, mientras que los altos cargos son ocupados por hombres” (Grueso, 2009; p.248).

De acuerdo con Cárdenas y Durán (2009), Colombia es uno de los países de América Latina que actualmente cuenta con más participación laboral en los cargos directivos puesto que en un 38% los cargos ejecutivos son ocupados por mujeres. En la última década se vio un incremento en la participación laboral femenina, esta

*Situación de la mujer en Casanare*

se dio solo en sectores de mano de obra con baja calificación, es decir, recogiendo y envasando fruta, en confecciones o en producción agroindustrial; lo cual claramente refleja la centralidad de construcciones sociales de género que separan a los hombres de las mujeres, todo esto gracias a una sociedad machista que considera que el género femenino no tiene las capacidades para ocupar la misma posición social que los hombres, limitando así el progreso y desarrollo de las habilidades de la mujer como ser humano.

En la Constitución Política de Colombia, (1991) se exponen los derechos fundamentales del ser humano, uno de ellos, el derecho a la igualdad, derecho que ha sido tema de discusión frente al sexo femenino, ya que aún existe una brecha de desigualdad notoria frente a las oportunidades en los diversos contextos sociales.

El Gobierno Nacional ha asumido el compromiso de luchar por la desigualdad y la discriminación contra la mujer que ha sido evidente durante los últimos años, según información del DANE, las mujeres representan el 51.4% de la población colombiana, es decir, más de la mitad (DANE, 2018).

Con el fin de combatir esta realidad el gobierno ha implementado diferentes políticas públicas, a través de las cuales se proponen superar la desigualdad laboral, la ley 581 (2000), exige una partición laboral femenina en las empresas como mínimo de un 30% en los cargos de alta dirección; junto a otras normas jurídicas han logrado cambios en el sector financiero (Carter y Silva, citados por Contreras,

Pedraza y Mejía, 2011).

La consejería Presidencial ha diseñado distintos programas de apoyo integral para las mujeres jefes de hogar, las cuales proponen principalmente promover el desarrollo socio económico, apoyar sus actividades productivas, sus emprendimientos, además de capacitarlas empresarialmente y hacer seguimiento en su desarrollo (Consejería para la Equidad de la Mujer, 2010). Todas estas situaciones nos dejan ver que el estado ha querido mitigar la desigualdad de género realizando acciones sociales en pro de las mujeres, incentivándolas a adoptar herramientas que les faciliten un desarrollo amplio en el ámbito laboral.

De acuerdo con el Plan Nacional de Desarrollo PND (2018-2022), se busca que en Colombia tanto mujeres como hombres cuenten con las mismas oportunidades, que se logre un ambiente libre de violencias y estereotipos contra las mujeres, mitigando de esa forma las inequidades entre mujeres y hombres asociadas al trabajo, al ingreso y la participación, es decir que se logre igualdad de derechos permitiendo a la mujer avanzar y crecer en su desarrollo personal y social, sin limitar sus capacidades.

Todo ser humano cuenta con diferentes características, habilidades valores e ideas que definen su identidad y son estos precisamente los que diferencian un ser humano de otro, algunos son definidos por su físico los cuales establecen el sexo, otros son definidos por su entorno familiar, cultural, político y económico, estos

*Situación de la mujer en Casanare*

últimos; son los que determinan el género.

La desigualdad laboral se ha constituido un debate, con relación a las oportunidades laborales dispuestas para las mujeres. Entendido esto como “la distancia que separa a unos y otros en los diversos aspectos que caracterizan al mercado de laboral” (Sallé y Molpeceres citados por Prieto y Pérez, 2013). Es decir, la asignación de roles que se dan dentro de la esfera laboral a cada género.

En la actualidad la mujer a través de las oportunidades que ha tenido ha logrado mostrarse como un ser humano capaz de asumir roles que para la sociedad antigua no eran aptos con su condición de mujer, lo que no permitía que ellas tuvieran igualdad de condiciones y derechos, esto debido a que la mujer ha sido discriminada conjuntamente por el género masculino y aunque suene increíble por el mismo género femenino. A Partir de esto se logra identificar que la mujer ha estado en una búsqueda constante de estrategias que le abran camino y le permitan visualizar su posición de lucha que finalice con la brecha de desigualdad que aún existe.

En evidencia de la brecha de desigualdad que aún existe entre hombres y mujeres, según Rey (1991), las mujeres representan la mitad de la población del mundo, por lo cual, la igualdad de género en los diferentes escenarios de participación social requiere equidad y desarrollo del potencial humano. De acuerdo con la ONU MUJERES (2018), el empoderamiento de las mujeres estimula la

*Situación de la mujer en Casanare*

productividad y el crecimiento económico de la sociedad, es por ello que se hizo necesario realizar un análisis de la situación actual de la mujer del Departamento de Casanare, con relación a su participación laboral y, a partir de esto, documentar esta realidad de esta población; con el fin de analizar la situación actual de la mujer en este orden y de esta forma, direccionar las acciones orientadas a promover la equidad de género.

### **Planteamiento del problema**

De generación en generación la voz de las mujeres ha recorrido muchos caminos, los diversos retos y limitaciones a los cuales se han enfrentado, logran hoy en día posicionarlas como sujetos sociales con derechos, capaces de aportar a una sociedad que se encuentra en constante cambio (ONU Mujeres, 2020).

Según la Organización Internacional del Trabajo OIT (2018), con relación a la participación laboral de las mujeres se reporta que en todos los países del mundo existe inequidad de género respecto a la remuneración salarial, por ejemplo, según cifras en América Latina las mujeres ganan el 84% en comparación a los hombres y esto en gran parte se debe a la discriminación ocupacional que dirige a las mujeres a optar por empleos de baja demanda económica.

Una de las primeras iniciativas llevada a cabo a nivel mundial por mujeres frente a la lucha de la igualdad fue la protesta de 1909, la cual marcó un hito importante en la historia de la revolución femenina, ya que alrededor de 20.000 mujeres alzaron sus voces en pro de la reclamación de sus derechos laborales (Revista de Derecho *Valparaíso*, 2010). En Colombia, un triunfo para el género femenino fue su reconocimiento al derecho de elegir y ser parte primordial en la cimentación de democracia, según la Constitución Política (1991), el derecho al voto de la mujer fue aprobado el 25 de agosto de 1954, a partir de allí se otorgó a la mujer el derecho activo y pasivo del sufragio (Registraduría Nacional del Estado



Civil, 2017).

En los últimos años el Gobierno Nacional viene promoviendo, en articulación con el Ministerio de Trabajo, la culminación de una política integral para el fomento de la equidad laboral entre hombres y mujeres en Colombia. Como objetivo principal se busca reducir la brecha de desigualdad laboral, el acceso a empleos estables, remuneración salarial con justicia y reducción de la informalidad femenina. Según el DANE (2008), la tasa de desempleo femenina es de 12.4%, mientras para los hombres es de 7.1%. Además, el 51% de las mujeres que laboran lo hacen de forma informal y la carga laboral es alta, ya que trabajan en promedio 10.8 horas más a la semana que los hombres.

La Organización Internacional del Trabajo OIT (2018), expone que aunque los niveles educativos de las mujeres en Colombia han alcanzado e incluso han superado a los hombres, las brechas salariales continúan en deterioro de las mujeres. Si se habla de gerencia media, la brecha oscila alrededor de 10%, en los cargos de gerencia alta, la tasa es del 16% y puede alcanzar una tasa de 20% y 30% dependiendo la ocupación. Además, la capacidad de acceso de la mujer a ciertos cargos es aún limitada, los puestos de gerencia alta siguen siendo un reto para las mujeres.

El Congreso de la República en 2019, argumenta que en Colombia aumenta la brecha laboral entre hombres y mujeres. Según información del DANE (2008),

*Situación de la mujer en Casanare*

en el país la población de mujeres es de 41.5%, quienes tienen un índice de desempleo de 14.4% mientras que el 8.1% de los hombres están sin empleo. La Comisión Legal para la Equidad de la Mujer (2019), revela que Colombia hace parte de los países de América Latina con mayor democracia en el mundo, sin embargo, argumenta que ve con preocupación el aumento de la tasa de desempleo que registra el país; el cual superó al año 2018 donde existió una tasa de desempleo de 12.4% (Congreso de la República, 2019).

Según el DANE (2017), en el caso de Colombia la brecha entre géneros es bastante marcada, para el 2017 la tasa salarial era del 17%. La desigualdad no sólo está en los salarios que perciben las mujeres, sino también en la tasa de desempleo que afrontan. El DANE registró en el trimestre de octubre – diciembre del 2018, la tasa de desempleo de los hombres fue 6.7% mientras que la tasa de desempleo para las mujeres en el mismo periodo de tiempo fue de 12.4%.

El Congreso de la República en cabeza del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) en los objetivos de desarrollo sostenible (ODS), expone que en Colombia el reto es más visible en las zonas urbanas. Asegura que la brecha salarial entre hombre y mujeres es cerca al 20%, el desempleo femenino dobla al de los hombres, además sostiene que de manera exponencial existe una reciprocidad entre violencia de género e independencia económica. En lo referente a los entornos rurales el porcentaje es más alto, oscilando alrededor del 40%, se afirma que la desigualdad no es solo un tema que se atañe a la economía, a lo político o a lo

*Situación de la mujer en Casanare*

público, también le concierne a lo cultural y a lo que socialmente se ha acogido como realidad natural y propia en los diferentes contextos de participación social (Congreso de la República de Colombia, 2019).

El periódico *El Tiempo* en una de sus publicaciones realizada el 04 de enero de 2020, expone que “Colombia avanza en equidad para la mujer, el país ostenta el puesto 22 en el Ranking de cierre de brechas de género. Para el Gobierno es una prioridad alcanzar la equidad para las mujeres colombianas, que beneficie además a la sociedad entera por su importante impacto en el desarrollo sostenible y la competitividad” (Periódico EL TIEMPO, 2020). Ahora bien, según el último censo del DANE, (2019) la población correspondiente al Departamento de Casanare es de 379.872 personas, de las cuales el 50.5% son mujeres que equivale a (191.835) y el 49.5% son hombres y equivale a 188.037 personas, el 31.8% son mayores de 60 años y el 27.47% son jóvenes.

Teniendo en cuenta las cifras presentadas anteriormente y el Plan Departamental de Empleo de Casanare, la tasa de participación exhibe fuertes diferenciales por género. De hecho, mientras los hombres alcanzaron una tasa de 73.7%, para las mujeres ese indicador registró 50.8%, lo que equivale a una brecha de género de 22.9 puntos porcentuales en la participación laboral. La Tasa de ocupación también muestra brechas importantes por género. Los hombres alcanzaron una tasa de 62.2%, frente a 45.8% en las mujeres. Esto significa que las mujeres enfrentan más limitaciones para obtener un empleo o emprender un

*Situación de la mujer en Casanare*

negocio frente a los hombres en Casanare y estas continúan incrementándose (Plan Departamental de Empleo, 2013 – 2018).

Frente a la situación socioeconómica de la mujer en el departamento del Casanare, según información del SISBEN para el año 2017, se encontró que, por ejemplo, en su capital Yopal, el 32% (23.116) de las mujeres son madres cabezas de hogar, como consecuencia del abandono de sus parejas o del conflicto armado, que las convirtió en viudas. De igual forma se evidenció que el 22% (1.578) de la población femenina entre el rango de edad de 15 a 19 años (7.173), hacen parte del grupo de mujeres adolescentes en estado de embarazo, dejando claro la prevalencia del embarazo en adolescentes, cuyo índice está en 57 por cada 1.000 habitantes, en edades de 15 – 19 años, por encima de la media nacional. Teniendo en cuenta el nivel de ocupación laboral de las mujeres de Yopal, según información SISBEN (2017), solo el 28% de las mujeres se encontraban trabajando mientras que 3% se encontraban buscando trabajo, es decir que el otro 69% se dedican a otras actividades como ser amas de casa, estudiar y una pequeña parte no tienen ocupación (Plan de desarrollo municipal, 2019).

De acuerdo con lo anterior, desde el proyecto “Mujeres líderes del desarrollo y gestoras de cambio con enfoque diferencial” (Plan de Desarrollo Departamental, 2019); se observa la necesidad de empoderar a la mujer casanareña, como gestor de cambio que sea garante de la igualdad de género y promotora de su participación en el ámbito laboral en pro de la construcción de una sociedad más justa y equitativa.

### *Situación de la mujer en Casanare*

En este sentido, se plantean algunas metas de producto orientadas a la consecución de estas premisas, tales como la formulación e implementación de la política pública de la mujer, familia y equidad de género, con enfoque diferencial; la implementación de estrategias productivas de emprendimiento y empleabilidad como mecanismo para la generación de ingresos para la mujer y la familia; la implementación de estrategias de fortalecimiento familiar; la realización de acciones de promoción de la equidad de género; así como la vinculación de familias afectadas por la violencia intrafamiliar a estrategias como la Red del Buen Trato y Convivencia Pacífica.

Por otro lado, en la Ordenanza No. 005 (2018) de la Asamblea Departamental de Casanare, “Por la cual se adopta la política pública de equidad de género para las mujeres para el Departamento de Casanare”, en su Artículo 5 “Principios orientadores”, (ítem 5.2), hace referencia a la Diversidad e Interculturalidad. “Tanto la diversidad como la interculturalidad, se encuentran asociados al reconocimiento y fortalecimiento de las diferencias entre las mujeres; a partir de un enfoque de derechos que enfatizan en la necesidad de actuar considerando la diversidad de las mujeres, promoviendo un diálogo intercultural que permita establecer y mantener relaciones armónicas de respeto en un territorio como el Departamento de Casanare (mujeres mestizas, instituciones, mujeres indígenas, mujeres negras, afrocolombianas, raizales, palenqueras, jóvenes, adultas mayores mujeres con discapacidad, campesinas y rurales). Este principio, hace un especial énfasis en la atención de mujeres que presentan condiciones de

*Situación de la mujer en Casanare*

vulnerabilidad y se encuentra asociado al tratamiento diferencial de esta población, pues se orienta en realizar acciones afirmativas que permitan mejorar las condiciones de vida de las mujeres desde sus diversidades (Asamblea Departamental de Casanare, 2018).

**Formulación del problema**

¿Cuál es la caracterización de la mujer en el departamento del Casanare, con respecto a la participación en el sector laboral, desde una perspectiva de género?

**Justificación**

En la actualidad la mujer ha alcanzado a posicionarse en la sociedad, su lucha constante por la igualdad ha sido notoria con el pasar del tiempo, reconociéndola en diferentes escenarios a nivel mundial, los roles que ha logrado ocupar cada vez son más reconocidos; sin embargo, sigue existiendo una brecha de desigualdad notoria frente a su participación laboral. Es por esta razón que esta investigación buscó documentar y analizar la situación actual de la Mujer del Departamento de Casanare y su participación en el sector de trabajo.

De acuerdo con Rey (1991), “cada dificultad la mujer ha resistido y ha luchado por sus derechos, de aquí la afinidad con ciertos ideales políticos”, debido a los diferentes estigmas sociales, la mujer se ha visto limitada en el desarrollo de sus actividades, lo cual permite ver que las desigualdades se ven más enmarcadas en un escenario socio – cultural.

La mujer ha avanzado gradualmente en el respeto por sus derechos y la igualdad de género y esto se debe a los diferentes hechos que marcaron la historia y que de alguna u otra manera influyen actualmente en su reconocimiento. La evolución antropológica de la mujer permite entender que esta lucha por la igualdad ha sido lenta y compleja, pero con una visión segura e inquebrantable, que hoy en día marca una identidad de mujer (Universidad Autónoma del Estado de México, 2016).



*Situación de la mujer en Casanare*

Por otra parte, según la sociedad, las labores del hogar son propias de la mujer, esta premisa en la actualidad es un mito, ya que la mujer ha alcanzado poseer un status en diferentes contextos, sin embargo, continúa existiendo desigualdad de género y esto se ve reflejado en la remuneración salarial de los diferentes empleos, argumento que sustenta la Organización Internacional del Trabajo OIT (2015), quien afirma: “A pesar de los progresos alcanzados y de los compromisos asumidos para avanzar más, las perspectivas de las mujeres en el mundo de trabajo aún distan mucho de ser iguales a las de los hombres”. Teniendo en cuenta lo anterior, las mujeres continúan teniendo bajas posibilidades en el mercado de trabajo en gran parte del mundo.

Según Meza (2018), en la actualidad los analistas mencionan la existencia de un techo de cristal, expresión que es utilizada para referirse a la limitación de ascenso laboral de las mujeres, independiente de su nivel educativo o su capacidad y/o habilidades para el trabajo, este fenómeno, claramente podría ser una muestra de discriminación en cuanto a oportunidad laboral se refiere.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), a través de la publicación de una noticia expone que *“La participación laboral de las mujeres aumenta, pero el camino a la igualdad aún es largo en América Latina”*; es decir, que dentro de la participación laboral actualmente se presenta aun, una brecha de desigualdad bastante amplia reflejada en desempleo y remuneración salarial baja (OIT, 2018).

### *Situación de la mujer en Casanare*

De acuerdo con el Grupo Banco Mundial (2019), *“Si las mujeres tuvieran igualdad de oportunidades para desarrollar todo su potencial, el mundo no solo sería más justo, sino también más próspero”*. Desde el punto de vista Internacional se logra una apreciación más amplia de la inequidad de género que aún existe en todos los países, las limitantes y demás prejuiciosos sociales no le permiten a la mujer desarrollar su potencial, por el contrario, es excluida de los diferentes escenarios de participación laboral no teniendo en cuenta así su valor agregado que contribuye a una sociedad más justa y equitativa.

Lograr la igualdad de género no es una transición que refleje resultados a corto plazo, se necesita un apoyo y un trabajo conjunto entre los gobiernos, las organizaciones, la sociedad y la eliminación de los estereotipos. Actualmente, en la búsqueda por el respeto de oportunidades se ha realizado un trabajo arduo que ha conllevado a posicionar a la mujer en contextos más relevantes, aunque hablar de equidad de género retumba fuertemente en la sociedad, la brecha de desigualdad continua existiendo, como lo argumenta la presidenta interina del Grupo Banco Mundial *“El cambio está ocurriendo pero no lo suficientemente rápido y a muchas mujeres aún se les sigue limitando legalmente el acceso a los mismos empleos que los hombres”* (Banco Mundial, 2019).

Internacionalmente, según la ONU Mujeres (2020), algunos países han implementado nuevas leyes y estatutos para promover la igualdad de género. Por ejemplo, en Islandia se aprobó recientemente una ley de equidad salarial, lo cual lo

### *Situación de la mujer en Casanare*

posiciona en uno de los países con menor brecha de desigualdad de género, esta ley busca que tanto mujeres como hombres cuenten con la misma remuneración salarial. Otro país que es referente en igualdad de género es Suecia, ya que según cifras el 46% de sus representantes políticos son mujeres.

Dicho lo anterior, las mujeres afrontan múltiples desventajas en el ámbito laboral. Si hablamos de salarios con relación a los hombres las diferencias se hacen notorias, incluso desempeñando las mismas labores u ocupando los mismos cargos. Es evidente que la educación y la productividad no influyen en la inequidad de oportunidades, claramente es el resultado de los patrones conductuales de la sociedad.

Ahora bien, la participación de las mujeres en el eje laboral con relación a la de los hombres, continúa siendo desigual (ONU Mujeres, 2020). En este sentido un estudio realizado por la Organización de las Naciones Unidas ONU (2019), con relación al empoderamiento económico de las mujeres, refleja la brecha de desigualdad a nivel mundial que aún existe entre hombres y mujeres con las siguientes cifras: *“En la mayoría de los países, las mujeres en promedio ganan sólo entre el 60% y el 75% del salario de los hombres”, “Se estima que en todo el mundo las mujeres podrían aumentar sus ingresos hasta en un 76% si se superara la brecha en la participación en el empleo y la brecha salarial entre mujeres y hombres. Se calcula que esto tiene un valor global de 17 billones de dólares estadounidenses”*.

Las mujeres en la lucha por la igualdad de género y respeto de sus derechos con relación a los hombres han mostrado entereza; sin embargo, esta lucha ha sido prolongada y ardua teniendo en cuenta que socialmente influyen muchos factores que, hoy en día, son difíciles de controlar y transformar. Uno de ellos, la creación de estereotipos y la transferencia de valores socioculturales que han situado a la mujer en un rango de inferioridad y de perpetuación de los roles domésticos. Es así, como desde el contexto político, sociocultural, religioso hasta moral se refleja antropológicamente el rol de la mujer de generación en generación. Estos estereotipos han limitado a las mujeres de desarrollar un proyecto personal, familiar y profesional de forma autónoma e independiente limitando así su participación en la esfera social (Revista IUS, 2012).

En los últimos años el Gobierno Nacional viene promoviendo, en articulación con el Ministerio de Trabajo, la culminación de una política integral para el fomento de la equidad laboral entre hombres y mujeres en Colombia. Como objetivo principal se busca reducir la brecha de desigualdad laboral, el acceso a empleos estables, remuneración salarial con justicia y reducción de la informalidad femenina, sin embargo y pese a los esfuerzos sigue existiendo desigualdad de género en la esfera laboral.

La Organización de las Naciones Unidas ONU (2019), expone que Colombia ha logrado grandes avances con relación a la promoción del

*Situación de la mujer en Casanare*

empoderamiento y la igualdad de género de las mujeres en los últimos años, sin embargo, continúan existiendo grandes brechas de desigualdad, especialmente en lo concerniente al empleo donde se evidencian cifras de desempleo que marcan diferencias entre hombres y mujeres. El DANE (2020), en uno de sus boletines técnicos de mercado laboral da a conocer que la tasa de desempleo para las mujeres corresponde al 18.4% en comparación a los hombres con un porcentaje de 11.9%. Además, las mujeres entre los 14 y 28 años según información correspondiente a los meses de febrero a abril del año 2020 representan el 42.9% de inactividad laboral en el país.

Según estadísticas del DANE (2020), la población correspondiente al departamento de Casanare es de 379.872 personas, de las cuales el 50.5% son mujeres, lo cual se argumenta con un aumento de población del 5% a comparación a los hombres. Ahora bien, en el Plan Departamental de Empleo de Casanare según cifras, uno de los grupos poblacionales más afectados por las desigualdades en el departamento son las mujeres, las violencias contra ellas, son un fenómeno estructural de nuestra sociedad y propicia las desigualdades de género. En el plan de desarrollo Departamental de Casanare (2019-2023), se establece que las desigualdades de género se expresan en fenómenos como: las violencias contra las mujeres, la feminización de la pobreza, la invisibilidad de su trabajo y de sus aportes al desarrollo del Departamento.

La política pública de Equidad de Género para las Mujeres para el

*Situación de la mujer en Casanare*

Departamento de Casanare (2018), según su artículo 5 ítem 5.4., expone que “La participación como principio, busca aumentar la corresponsabilidad y la inclusión de las mujeres en lo público para prevenir la vulneración de sus derechos, pero además garantizando su participación en la construcción colectiva de una sociedad que aporta al desarrollo sostenible”. A partir de lo anterior, desafortunadamente la realidad social del contexto demuestra aumento en las cifras de eventos relacionados con el desempleo en la mujer y su poca participación en eventos culturales.

Así mismo, la ciudadanía plena para las mujeres implica garantizar que ellas participen en igualdad de condiciones del disfrute de los bienes y servicios públicos y de todos los ámbitos y escenarios en los que pueden aportar. Esto quiere decir que las mujeres ejercen de manera real sus derechos civiles en el contexto de lo público (Política Pública de Género para las Mujeres para el Departamento de Casanare, 2018).

Teniendo en cuenta lo anterior, actualmente se puede afirmar que, aunque existe participación de las mujeres en el campo laboral, sociocultural y que sus niveles de formación académica han mejorado, sigue existiendo desigualdad de oportunidades y diferencia salarial, una brecha que muestra el desequilibrio entre hombre y mujeres.

## **Objetivos**

### **Objetivo General**

Documentar la situación actual de la mujer del departamento del Casanare y su dinámica de participación en el sector laboral, desde la perspectiva de género.

### **Objetivos Específicos**

Conocer indicadores relacionados con la dinámica de empleo y desempleo de la población femenina en el departamento del Casanare.

Identificar las diversas formas de trabajo informal y emprendimientos de la mujer casanareña, desde la perspectiva de derechos.

Analizar la dinámica de participación y reconocimiento de la mujer casanareña en los diferentes contextos laborales, desde elementos como la igualdad social y la autonomía.

**Marco Teórico****Participación laboral de la mujer**

A partir del siglo XIX con el desarrollo de la industria, la mujer alcanza sus primeras participaciones y visibilidad en el ámbito laboral, lo que en un principio era mano de obra exclusiva de los hombres, con el paso del tiempo y los avances de la industrialización, se convirtió en una oportunidad de incorporación al trabajo por parte de las mujeres. A consecuencia de la Segunda Guerra Mundial en el siglo XX, fueron las mujeres quienes se encargaron de remplazar a los hombres desarrollando sus labores en las fábricas, debido a que a causa de la guerra se hacía necesario que los hombres en honor a su patria la defendieran, haciendo presencia en los campos de batalla. A partir de ese momento queda como precedente que la mujer o la población femenina si tenía la capacidad de desarrollar labores que se creía solo podían llevar a cabo los hombres.

La sociedad frente al papel que desarrolla la mujer en el ámbito laboral ha mostrado una mirada indiferente, ya que por mucho tiempo los cargos que podían ocupar las mujeres se limitaban únicamente a labores que no requerían esfuerzo físico o un alto grado de instrucción en los cuales se destacan maestras, secretarias, enfermeras, entre otras. Según Rey (1991), “la mujer históricamente ocupa una posición secundaria, por esta razón su vida y oportunidades se ven ligadas y ajustadas a la posición social”; sin embargo, la perspectiva laboral de la mujer en la actualidad ha ido evolucionando al punto de permitirle participar laboralmente de



*Situación de la mujer en Casanare*

manera más amplia, es así como las mujeres se posicionan en la sociedad ocupando cargos profesionales importantes como abogadas, presidentas, científicas, jefas, entre otras, demostrando sus capacidades en los diferentes frentes de trabajo.

**Antecedentes históricos laborales y rol de la mujer**

Para entender el papel de la mujer y su importancia en el ámbito laboral es necesario presentar los antecedentes históricos de esta población y ver cómo han cambiado los roles frente al trabajo.

En primer lugar y desde una perspectiva religiosa, según la Biblia, la mujer fue creada para apoyar al hombre, en los primeros capítulos del Génesis se menciona que “Mientras el hombre dormía, el Señor Dios le sacó una de sus costillas y cerró la abertura. Entonces el Señor Dios hizo de la costilla a una mujer, y la presentó al hombre” (Biblia NTV, 2010). Lo anterior se argumenta como la igualdad que desde el principio según las escrituras bíblicas fue dada al hombre y la mujer; siendo ella creada a su mismo nivel, ni superior ni inferior.

Ahora bien, en la prehistoria, el rol de los hombres se limitaba a cazar y llevar el alimento para todos los miembros de la familia, en cuanto a la mujer su rol principal era alimentar y brindar protección a los hijos.

*Situación de la mujer en Casanare*

Más adelante en la Edad Media, las mujeres seguían desempeñando únicamente los roles del hogar y no se les permitía participar de otro tipo de actividades, cultivaban los huertos, recogían leña, cuidaban animales, etc., sin embargo, estos trabajos no eran remunerados, ya que la sociedad les había asignado a las mujeres el rol partiendo de su condición de mujer limitándola a realizar otro tipo de labores que no requirieran un mayor esfuerzo físico o “intelectual”.

Durante la Edad Moderna las mujeres desempeñaban trabajos ocasionalmente fuera de casa como cuidadoras de niños, lavanderas o comerciantes, trabajos que no eran remunerados, aquellas mujeres que pertenecían a la clase alta su única labora se limitaba a atender a sus esposos.

En 1789 con la Revolución Industrial se marca un hito en la historia de la participación de las mujeres en el ámbito laboral, en esta época se inicia un periodo en el cual la mujer es vista con una mirada de valor e igualdad con relación a los hombres.

A partir de esta fecha se da inicio a la creación de fábricas industriales, en las cuales era necesario contar con grandes cantidades de obreros, quienes en su mayoría eran campesinos y carentes de cualificación; sin embargo, la remuneración para estos cargos era muy baja lo cual no suplía las necesidades de sus familias, es a partir de ese momento que se da la oportunidad de participación laboral a las

*Situación de la mujer en Casanare*

mujeres de forma remunerada.

La labor industrial fue un punto de partida frente a la movilidad social y económica de las mujeres. Sin embargo, las mujeres eran explotadas en estas grandes fábricas ya que eran sometidas a largas horas de trabajo y el salario era tan bajo que no justificaba el esfuerzo de estas.

La huelga de “las camiseras” del 23 de noviembre de 1909 se marca como un hecho histórico importante alrededor de la revolución femenina, ya que esta protesta laboral más conocida como “Levantamiento de las 20.000” era liderada por Clara Lemlich, de 23 años de origen ruso y apoyada por la Liga Nacional de Sindicatos de Mujeres de América. Dicha protesta buscaba que existiera una mejor remuneración salarial para las mujeres trabajadoras del área textil, reducción de las largas jornadas laborales e igualdad de trato frente a los hombres y fue solo hasta 1910 que se consiguieron los resultados esperados por las mujeres con la realización de esta protesta.

Tras la muerte de 120 mujeres de una fábrica textil de Nueva York, hecho que se dio posterior a la huelga de las camiseras, se creó en 1911 un Sindicato internacional de Mujeres trabajadoras textiles, quienes a raíz del cruel suceso reclamaban un reconocimiento de los derechos de las mujeres trabajadoras e igualdad de género.

Durante la Segunda Conferencia Internacional de Mujeres Trabajadoras (1919), celebrada en Copenhague Dinamarca, más de 100 mujeres aprobaron declarar el 8 de marzo como día Internacional de la mujer trabajadora.

Durante el siglo XX inició la inclusión de las mujeres en el campo laboral. La primera y la segunda Guerra Mundial fueron una oportunidad para que las mujeres se encargaran de empleos “no tradicionales”, ya que los hombres debían cumplir su deber con la patria e ir a la guerra. A partir de esto cambió la visión frente al papel que la mujer desempeñaba en la sociedad en el ámbito laboral.

### **Mujer en la actualidad**

La mujer en la actualidad tiene la capacidad de desempeñar y realizar diferentes actividades, donde en cada una de estas se le permite potencializar sus habilidades, haciéndola participe en diferentes contextos, dentro de las mismas se generan relaciones interpersonales dando a lugar un contexto diferente al del hogar. A lo largo de la historia no se ha visto, ninguna cultura en la que la mujer haya sido reconocida socialmente superior al hombre; se ha considerado la existencia de la mujer como reconocimiento de la filiación por línea femenina que, por superioridad política, social educativa, laboral o económica real sobre el hombre (Rey, 1991).

*Situación de la mujer en Casanare*

Como lo señala el Plan Nacional de Desarrollo (2018), “aunque en las últimas décadas se han obtenido avances en la situación de las mujeres, algunos indicadores muestran todavía la persistencia de graves discriminaciones que influyen negativamente sobre el desarrollo pleno de las mujeres y que se reflejan, entre otras cosas, en altos índices de violencia basada en género –VBG–, serias desigualdades en el mercado laboral y baja participación en los cargos de poder y de toma de decisiones. En este contexto, potenciar el papel de la mujer en la sociedad y atender a sus intereses estratégicos y necesidades prácticas se configura en un tema de justicia y de reconocimiento, en pro de cumplir los compromisos del Estado Colombiano con las mujeres y con la comunidad internacional ratificados en convenios y en tratados internacionales en el camino de lograr la igualdad de género y la equidad social” (Lineamientos Política Pública de Equidad de Género para mujeres, 2012).

**Género**

De acuerdo con Scott (1990), el género se define como las conductas de identificación sexual relacionadas a miembros de una sociedad. En términos generales, corresponde a las diferencias que existen entre hombres y mujeres, es decir, los roles, derechos y responsabilidades que cada uno asume dentro de la sociedad. El género no se refiere únicamente a hombres y mujeres sino también al proceso de socialización que se realiza teniendo en cuenta las cualidades conductas e identidad individual.

El género influye en las metas, logros, políticas y planes de los entes nacionales e internacionales y por tal razón inciden en el desarrollo de la sociedad. El género repercute en todos los ámbitos de la vida económica, social, cotidiana e individual de cada persona y establece características y funciones dependiendo de los roles que la sociedad asigna tanto a hombres como mujeres (Castellanos, 1995).

Según Lamas (1986), el género se relaciona a la desigualdad tanto en el político como a la libertad de toma de decisiones y disposición de recursos; la influencia histórica, religiosa, económica y cultural de hombres y mujeres impacta en el desarrollo de los roles establecidos por la sociedad, los cuales han venido cambiando a través del tiempo.

### **Emprendimiento e informalidad**

Según el DANE (2009), el empleo informal engloba las características de los empleos de los trabajadores. Así, para el DANE, las características que permiten precisar la definición de empleo informal se describen a continuación: “Los empleados particulares y los obreros que laboran en establecimientos, negocios o empresas que ocupen hasta cinco personas en todas sus agencias y sucursales, incluyendo al patrono y/o socio; los trabajadores familiares sin remuneración; los trabajadores sin remuneración en empresas o negocios de otros hogares; los empleados domésticos; los jornaleros o peones; los trabajadores por cuenta propia que

*Situación de la mujer en Casanare*

laboran en establecimientos hasta cinco personas, excepto los independientes profesionales; los patrones o empleadores en empresas de cinco trabajadores o menos; se excluyen los obreros o empleados del gobierno”.

De acuerdo con Schumpeter (2010), el emprendimiento se refiere a la capacidad que tiene una persona y el esfuerzo y la dedicación con la cual se propone alcanzar un objetivo o una meta, también se asocia este término al inicio de un nuevo proyecto o empresa, ante la necesidad de superar los cambios económicos o de posición social.

Teniendo en cuenta lo anterior, se conoce como emprendedor a la persona que es innovadora, rompe esquemas y crea nuevas formas de desarrollo económico, a partir de objetivos establecidos colectivamente. Para Drucker (2009), es precisamente la innovación la principal característica de un emprendedor.

Es decir, el emprendimiento se puede definir como la actitud y aptitud que motiva a una persona a enfrentar nuevos retos y proyectos en los cuales se busque avanzar y establecer metas y visiones cada día más grandes, en pro de una superación propia.

**Empleo y desigualdad laboral de género**

Según la Organización Internacional del Trabajo OIT (2018), “discriminar en el empleo y la ocupación es tratar a las personas de forma diferente y menos favorable debido a determinadas características como el sexo, el color de la piel, su religión, ideas políticas u origen social, con independencia de los requerimientos del trabajo”. El artículo 1.a de la Convención sobre Discriminación en el empleo y la ocupación – “Discrimination Employment and Occupation Convention” (1958), define la discriminación como “cualquier distinción, exclusión o preferencia realizada en base a la raza, color, sexo, religión, opinión política, nacionalidad u origen social, que tiene el efecto de anular o perjudicar la igualdad de oportunidades y tratamiento en el empleo u ocupación” (ILO, 2003: 15-16).

La desigualdad laboral ha sido estudiada por varios autores que han establecido categorías para analizar este fenómeno Caratoña (2006); Grueso (2009); Gaba (2010) y Hernández (2010); son algunos de los autores que nos hablan de la discriminación, la feminización de competencias y la distancia entre la norma y la práctica, estableciéndolas como categorías en el mercado laboral.

La desigualdad laboral es una de las problemáticas que genera gran debate actualmente con relación al género y el trabajo. Esta se define como “la distancia que separa a unos y a otros en los diversos aspectos que caracterizan el mercado laboral” (Sallé y Molpeceres citados por Prieto y Pérez, 2013). Es decir, esa delgada



*Situación de la mujer en Casanare*

línea que separa a hombres y mujeres de acuerdo con las condiciones de trabajo.

Actualmente, las mujeres que han tenido la oportunidad de ejercer algún trabajo, aunque reciben remuneración salarial se encuentran expuestas a bajas garantías de igualdad laboral. Según el Ministerio del Trabajo (2018), y el DANE (2018), los porcentajes laborales indican que aún existe discriminación de trabajo para las mujeres, ya que en muchos casos aunque tienen el mismo nivel educativo hombres y mujeres, la remuneración salarial de las mujeres siempre está por debajo de la de los hombres, dejando así al descubierto la brecha de desigualdad, es por ello que “las mujeres tienden a ocupar en mayor medida puestos inferiores, mientras que los altos cargos son ocupados por hombres” (Grueso, 2009;p.248).

Cárdenas y Duran (2009), exponen que Colombia es uno de los países de Latinoamérica en donde se evidencia una mayor participación de las mujeres en cargos ejecutivos. De acuerdo con lo anterior, se establece que la mujer desde su rol ha evolucionado incrementando actualmente su fuerza laboral en diferentes escenarios, disminuyendo potencialmente los estereotipos de las formas de empleo que las mismas pueden ejercer.

**Autonomías y mujer**

Según el Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe,

*Situación de la mujer en Casanare*

la autonomía de mujer significa “contar con la capacidad y con condiciones concretas para tomar libremente las decisiones que afectan sus vidas”, es decir, dar cumplimiento a los derechos que le permiten a las mujeres igualdad social y de oportunidades en los diferentes contextos de participación social, cambiando los estereotipos impuestos por la necesidad asociada a los roles reproductivos de la mujer.

De acuerdo con el Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe, las mujeres sufren desigualdades y discriminación con relación a la distribución económica y social, lo cual afecta su autonomía, de tal forma el Observatorio se propone dar cumplimiento a las políticas que favorecen a las mujeres eliminando toda forma de violencia o estereotipo social (CEPAL, 2011).

**Autonomía económica**

Desde el Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe, la autonomía económica se explica “como la capacidad de las mujeres de generar ingresos y recursos propios a partir del acceso al trabajo remunerado e igualdad de condiciones que los hombres. En este sentido, considera el uso del tiempo y la contribución de las mujeres a la economía” (CEPAL, 2011).

**Autonomía en la toma de decisiones**

Desde el Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe (2019), “La autonomía en la toma de decisiones se refiere a la presencia de las mujeres en los distintos niveles de los poderes del Estado y a las medidas orientadas a promover su participación plena y en igualdad de condiciones” (CEPAL, 2011).

**Autonomía física**

Desde el Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe “La autonomía física se expresa en dos dimensiones que dan cuenta de problemáticas sociales relevantes en la región: El respeto a los derechos reproductivos de las mujeres y la violencia de género” (CEPAL, 2011).

**Interrelación de las autonomías**

Según el Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe “las interrelaciones dan cuenta de la integralidad de los procesos de transformación requeridos para lograr la igualdad de género y la participación de las mujeres en el desarrollo sostenible” (CEPAL, 2011).

Desde una perspectiva de género resulta necesario resignificar las tres dimensiones de autonomía de género (física, económica y de toma de decisiones) en pro de eliminar las brechas de desigualdad entre hombres y mujeres, ampliando su

participación en los contextos sociales y laborales.

Se entiende por autonomía “la capacidad de las personas para tomar decisiones libres e informadas sobre sus vidas, de manera de poder ser y hacer en función de sus propias aspiraciones y deseos en el contexto histórico que las hace posibles” (CEPAL, 2011). En este sentido, para garantizar los derechos de la mujer, la autonomía se convierte en un factor fundamental dentro de un contexto de equidad el cual se propone lograr la eliminación de brechas de desigualdad.

### **Participación social y mujer**

Según la ONU (2018), las mujeres se destacan por ser líderes promotoras del cambio que impulsan a la sociedad a participar, luchar por sus derechos y proteger la igualdad social, aunque su participación es fundamental en el desarrollo de una sociedad inclusiva, aun se enfrentan a diversas desigualdades con relación a puestos de participación y liderazgo.

De acuerdo con la convención sobre todas las formas de discriminación contra la mujer CEDAW (2017), “La participación de las mujeres en todas las esferas de la vida social, en igualdad de condiciones con los hombres, es indispensable para el desarrollo pleno y completo de un país” sin embargo, la brecha de desigualdad continúa presente en todos los escenarios de participación para las mujeres,

*Situación de la mujer en Casanare*

limitándolas en el ejercicio de su liderazgo y representación de sus derechos (ONU MUJERES, 2014).

Según el CONPES 161 (2013), se plantea que en Colombia en la actualidad existe baja participación de las mujeres dentro de las esferas de poder público y escenarios de participación social, por esta razón se continúa luchando por la necesidad de garantizar el cumplimiento de los derechos de las mujeres y lograr mejorar la calidad de vida las mismas, enmarcándolas en diferentes ejes de participación y esferas de poder.

**Derechos de la mujer y política de Equidad de género**

En Colombia las Políticas públicas de Equidad de Género para las mujeres se crearon con el fin de garantizar sus derechos, dentro de los diferentes territorios nacionales. En dichas políticas de equidad se pretende crear estrategias direccionadas a la igualdad y no discriminación, teniendo en cuenta las inequidades y brechas de desigualdad de los territorios.

El Gobierno Nacional como garante de los derechos de las mujeres, asigna a la Alta Consejería para la Equidad de la Mujer (2009), la labor de dirigir, organizar, administrar y establecer proyectos y programas encaminados a impulsar la equidad entre mujeres y hombres y promover la puesta en marcha de la perspectiva de

### *Situación de la mujer en Casanare*

género en la creación, representación y planteamiento de las políticas y programas a nivel nacional y de cada territorio desde lo público y privado.

### **Política Pública de Equidad de Género de Casanare**

En la política pública de equidad de género del Departamento de Casanare se enmarca un plan integral que busca garantizar el cumplimiento de los derechos de las mujeres, garantizando una vida libre de violencias desde la premisa de generación de acciones sostenibles para la superación de brechas de desigualdad e inequidades en pro de la transformación social y cultural, con proyección de 10 años.

Desde la responsabilidad de la Alta Consejería Presidencial para la Equidad de Mujer (2009), se propone la creación de lineamientos y participación en los diferentes escenarios sociales para las mujeres que conforman el país.

### **Enfoque Psicológico: Teoría de los Sistemas y mujer**

Teniendo en cuenta la teoría de los sistemas propuesta por Bertalanffy (1951), un sistema se define como un “conjunto de elementos vinculados entre ellos por relaciones que le confieren una cierta organización para cumplir determinadas funciones” desde otra perspectiva según Rosnay (1975), un sistema es “un conjunto de elementos en interacción dinámica, organizados en función de un objetivo”. A

*Situación de la mujer en Casanare*

partir del anterior, el desarrollo antropológico de la mujer nos demuestra, que la misma por mucho tiempo se ha encontrado en el escenario de la lucha por la igualdad de oportunidades laborales y sociales, no ha sido un trabajo individualista, sino por el contrario colectivo, en el cual las mujeres han demostrado que como población vulnerable buscan la equidad de género y la erradicación de la brecha de desigualdad.

**Enfoque Psicológico: Teoría Ecológica y mujer**

Desde la Teoría ecológica de Bronfenbrenner se logra sustentar la relación de los sistemas con el desarrollo social de la mujer en el ámbito laboral, desde una perspectiva de género. El postulado principal de Bronfenbrenner (2002), es que los ambientes naturales son la principal fuente de influencia sobre la conducta humana, es decir, la evolución antropológica de la mujer nos demuestra su influencia social actualmente y nos permite conocer la desigualdad de género que aún predomina en el sistema laboral para las mismas. De acuerdo con Bronfenbrenner (2002), las interconexiones entre los diversos entornos involucran la comunicación, la participación y la información que existe entre cada uno de ellos, es por ello, que la mujer se ve inmersa en la multiplicidad de relaciones individuales, familiares, comunitarias y sociales, que le han permitido desarrollar distintos roles y manejar relaciones interpersonales, cambiando así los estereotipos sociales.

### **Metodología**

En este apartado se hace énfasis en los aspectos metodológicos del estudio, con relación al enfoque, tipo de estudio, la población y los métodos de recolección y análisis de la información.

### **Población**

La población del presente estudio está conformada por todas las mujeres de los 19 entes territoriales del departamento de Casanare, las cuales corresponden al 50.5% de la población total del departamento reflejado en cifras (191.835) mujeres.

### **Diseño de Investigación**

De acuerdo con el enfoque de investigación del presente estudio (tipo mixto) y a partir de los conceptos de Campbell & Stanley (1966), citado por Sampieri (2006), la concepción del diseño metodológico corresponde a una investigación no experimental de tipo transversal, que no busca manipular variables; sino como lo señala Kerlinger y Lee (2002), citado por Sampeiri (2006), busca observar un fenómeno en su ambiente natural; en este caso, la participación de la mujer en el sector laboral en el departamento del Casanare.

### **Tipo de investigación**

La presente investigación corresponde a un estudio de tipo mixto cuantitativo y



### *Situación de la mujer en Casanare*

cualitativo, con un alcance de investigación exploratorio y descriptivo orientado a una revisión documental que conduzca a conocer la situación actual de la mujer en el departamento del Casanare, frente a su participación en el sector laboral; con el fin de analizarlo desde una perspectiva de género. Lo anterior, teniendo en cuenta que no se evidencian estudios de este orden en la población mencionada. Así mismo, se pretende describir de qué manera se dinamiza la participación de la mujer casanareña en el sector laboral; es decir, cuáles son los indicadores de empleo desempleo, trabajo formal e informal, tipos de emprendimientos y en general, su participación y reconocimiento desde la autonomía e igualdad social.

### **Perspectiva de Análisis**

Frente al análisis de la información cuantitativa, se recurre a la estadística descriptiva; donde se identifican datos relacionados con índices socio demográficos de la población objeto de estudio. Así mismo, se establecen indicadores relativos a los niveles de empleo y desempleo, el trabajo formal e informal y otros datos cuantitativos que permiten conocer la realidad de la participación de la mujer en el sector laboral en el departamento del Casanare.

Por otra parte, frente al análisis de la información cualitativa se realizó mediante el establecimiento e identificación de “categorías” y “sub categorías”, sistematizadas a través de software de análisis de información cualitativa “Atlas Ti”.

No obstante, es importante tener en cuenta, que de acuerdo con el tipo de

*Situación de la mujer en Casanare*

investigación estas categorías de análisis pueden ir modificándose o redefiniéndose de acuerdo con las contingencias del proceso; lo cual requiere de especificar el cómo y el porqué de los cambios realizados (Hamui, 2015). En este sentido, las categorías cualitativas de análisis identificadas corresponden a “Empleo y Desempleo” (ED) y las sub categorías “indicadores y características”; “Emprendimiento e Informalidad” (EI) y las sub categorías “Estrategias y propósitos”, “Programas y proyectos” y la categoría de “Participación y Reconocimiento” (PR), con las sub categorías “Dinámica de participación” e “igualdad social y autonomía”.

Los Instrumentos empleados para la recolección de información, corresponden a la Ficha de Resumen Especializado (RAE), en la cual se consignaba la información recolectada a través de la revisión de documentos técnicos e institucionales; así como la información suministrada por cada uno de los diecinueve Entes Territoriales que conforman el departamento del Casanare (ver apéndices).

## Resultados

De acuerdo con los objetivos planteados para el desarrollo de esta investigación, los resultados obtenidos por el presente estudio se presentan en dos apartados; en primer lugar, se da a conocer la información de tipo socio demográfico en la cual se describen aspectos relevantes de la población participante con relación a empleo, desempleo e informalidad. El segundo apartado aborda los hallazgos cualitativos, donde se identifican las categorías y subcategorías de análisis en torno a la situación laboral de la mujer Casanareña, de acuerdo con el análisis de la información cualitativa.

### Descripción Socio Demográfica

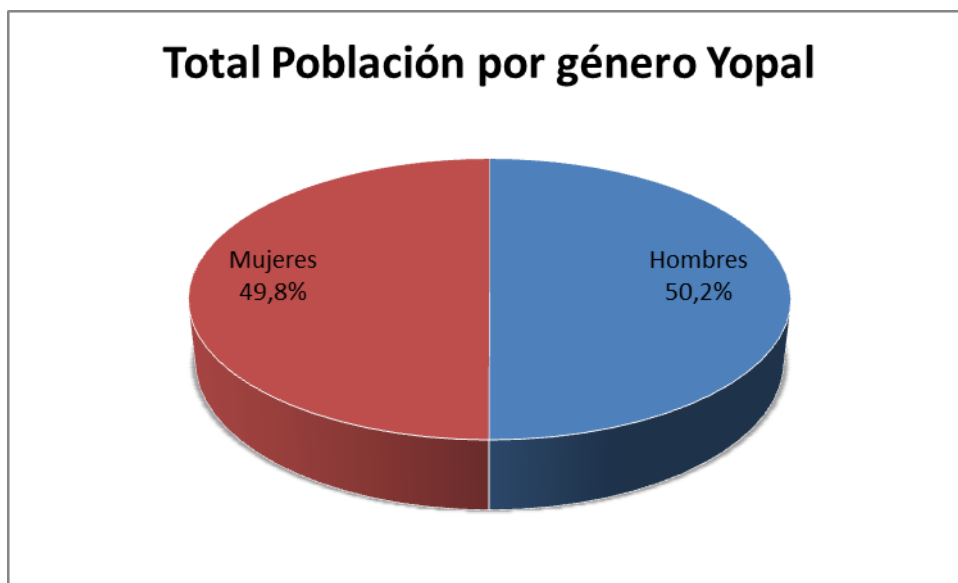
Resulta relevante el considerar los datos socio demográficos del Departamento de Casanare y sus 19 municipios.



**Gráfico 1. Total población por género Casanare**

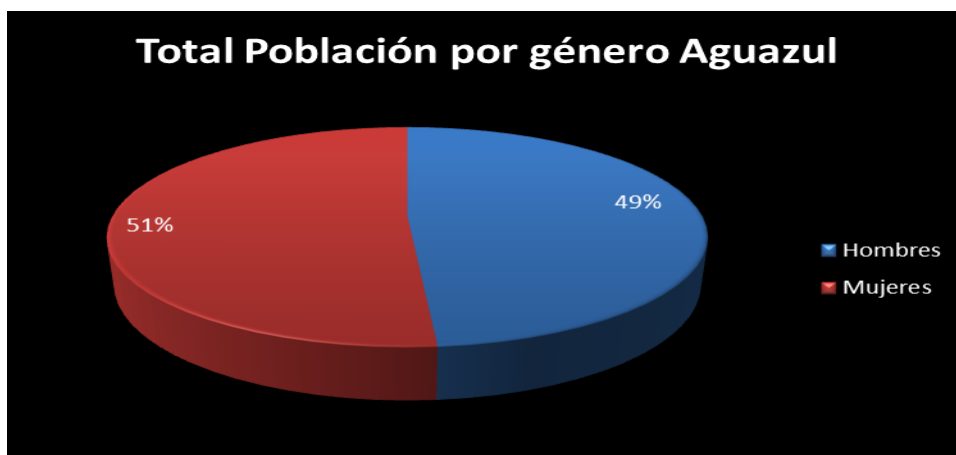
### *Situación de la mujer en Casanare*

De acuerdo con el último censo, realizado por el DANE (2019), la población total de Casanare corresponde a 379.872 personas, el 50.5% son mujeres equivalentes a (191.835) y el 49.5% son hombres (188.037).



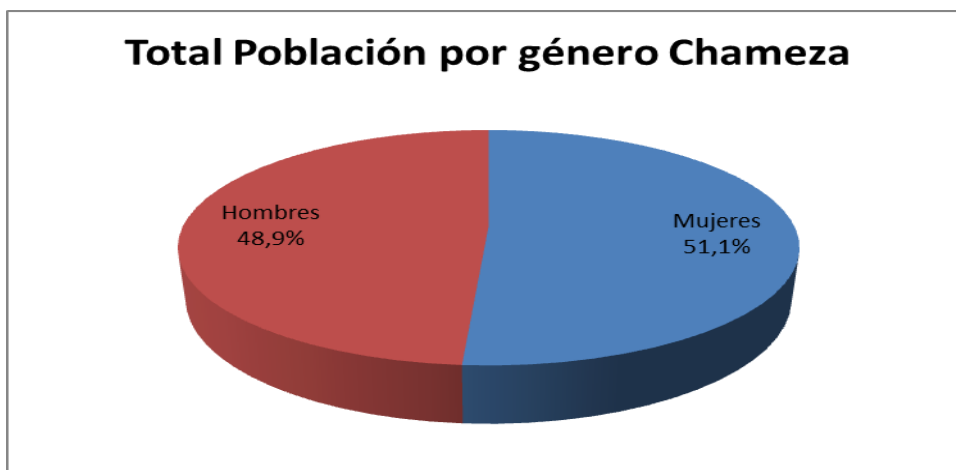
**Gráfico 2. Total población por género Yopal**

De acuerdo a información suministrada por Cámara de Comercio, según datos del DANE y el SISBEN (2019), la población total de Yopal corresponde a 149.426 personas, el 49.8% son mujeres equivalentes a (74.673) y el 50.2% son hombres (74.753).



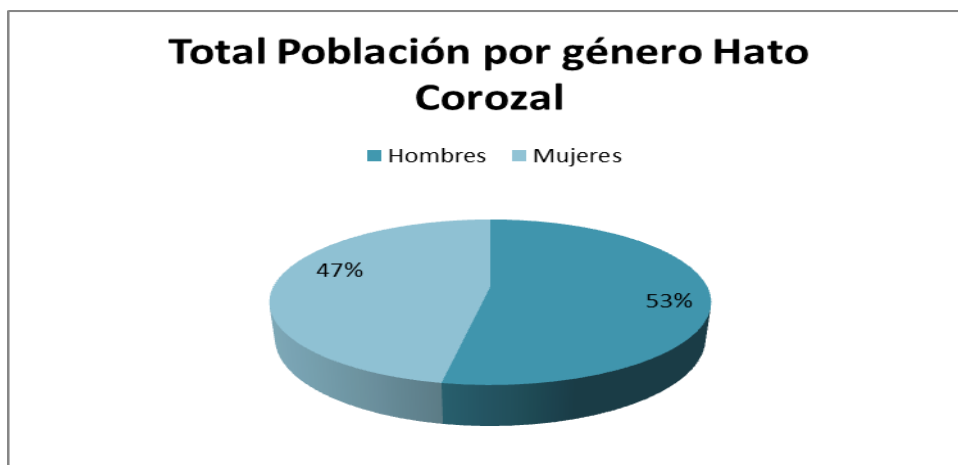
**Gráfico 3. Total población por género Aguazul**

De acuerdo a información suministrada por Cámara de Comercio, según datos del DANE y el SISBEN (2019), la población total de Aguazul corresponde a 41.994 personas, el 51% son mujeres equivalentes a (21.554) y el 49% son hombres (20.440).



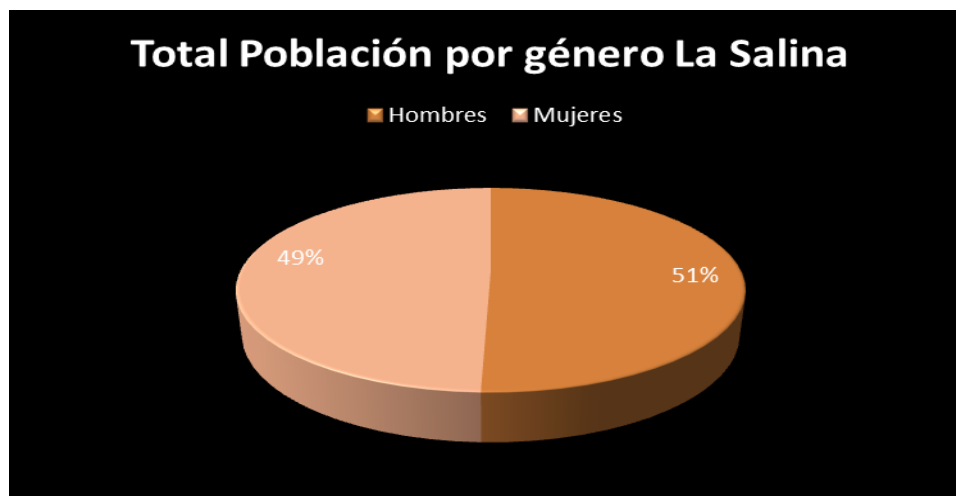
**Gráfico 4. Total población por género Chámeza**

De acuerdo a información suministrada por Cámara de Comercio, según datos del DANE y el SISBEN (2019), la población total de Chámeza corresponde a 2.603 personas, el 51.1% son mujeres equivalentes a (1.331) y el 48.9% son hombres (1.272).



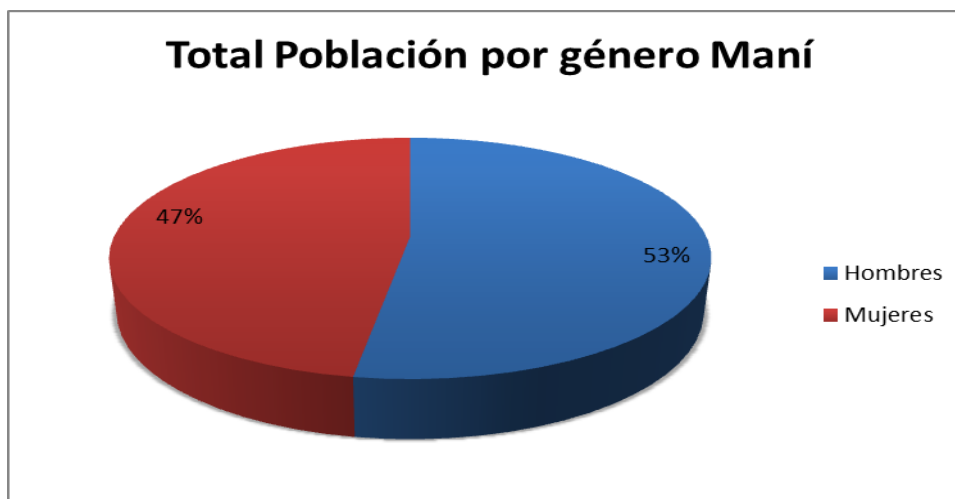
**Gráfico 5. Total población por género Hato Corozal**

De acuerdo con información suministrada por Cámara de Comercio, según datos del DANE y el SISBEN (2019), la población total de Hato Corozal corresponde a 12.794 personas, el 47% son mujeres equivalentes a (6.021) y el 53% son hombres (6.773).



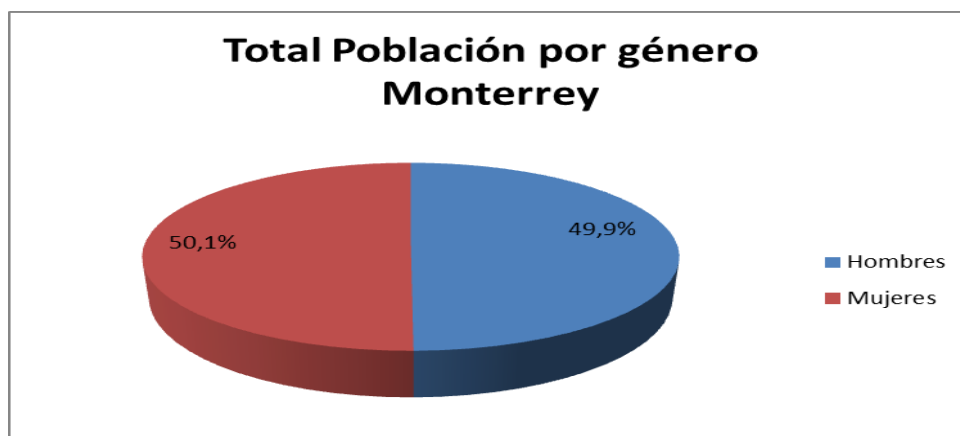
**Gráfico 6. Total población por género La Salina**

De acuerdo a información suministrada por Cámara de Comercio, según datos del DANE y el SISBEN (2019), la población total de La Salina corresponde a 1.465 personas, el 49% son mujeres equivalentes a (725) y el 51% son hombres (740).



**Gráfico 7. Total población por género Maní**

De acuerdo con información suministrada por Cámara de Comercio, según datos del DANE y el SISBEN (2019), la población total de Maní corresponde a 11.123 personas, el 47% son mujeres equivalentes a (5.280) y el 53% son hombres (5.843).

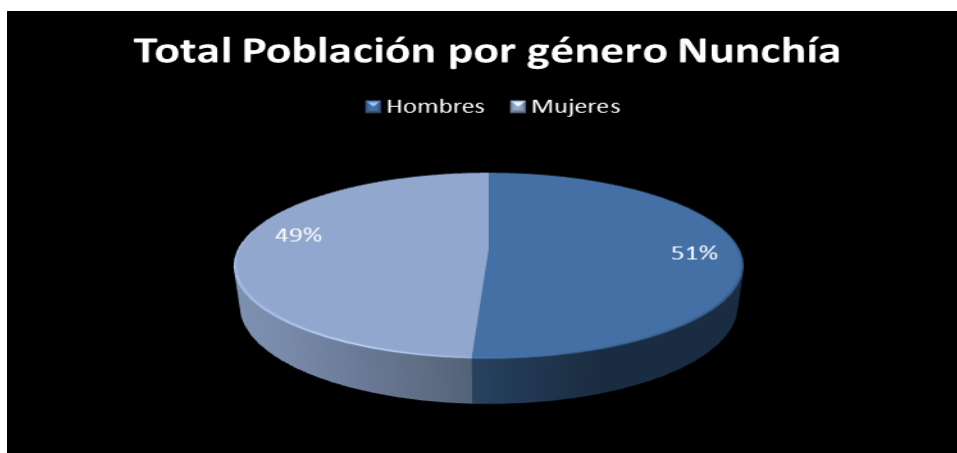


**Gráfico 8. Total población por género Monterrey**

De acuerdo con información suministrada por Cámara de Comercio, según datos del DANE y el SISBEN (2019), la población total de Monterrey corresponde

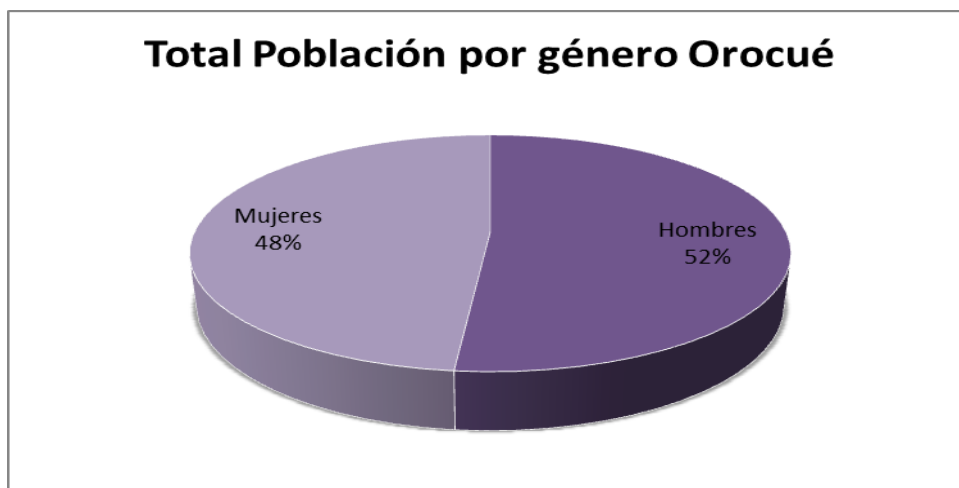
### *Situación de la mujer en Casanare*

a 15.399 personas, el 49.9% son mujeres equivalentes a (7.721) y el 50.1% son hombres (7.678).



**Gráfico 9. Total población por género Nunchía**

De acuerdo con información suministrada por Cámara de Comercio, según datos del DANE y el SISBEN (2019), la población total de Nunchía corresponde a 8.928 personas, el 49% son mujeres equivalentes a (4.385) y el 51% son hombres (4.543).



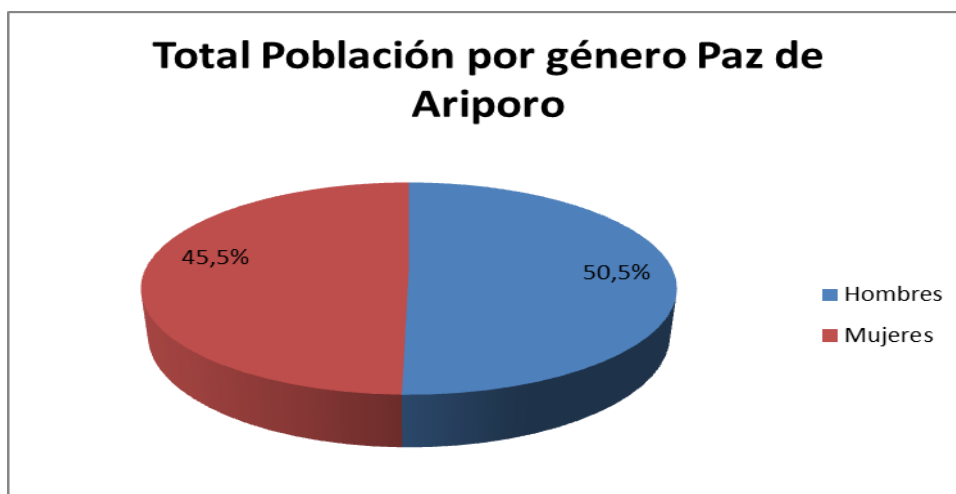
**Gráfico 10. Total población por género Orocué**

De acuerdo con información suministrada por Cámara de Comercio, según



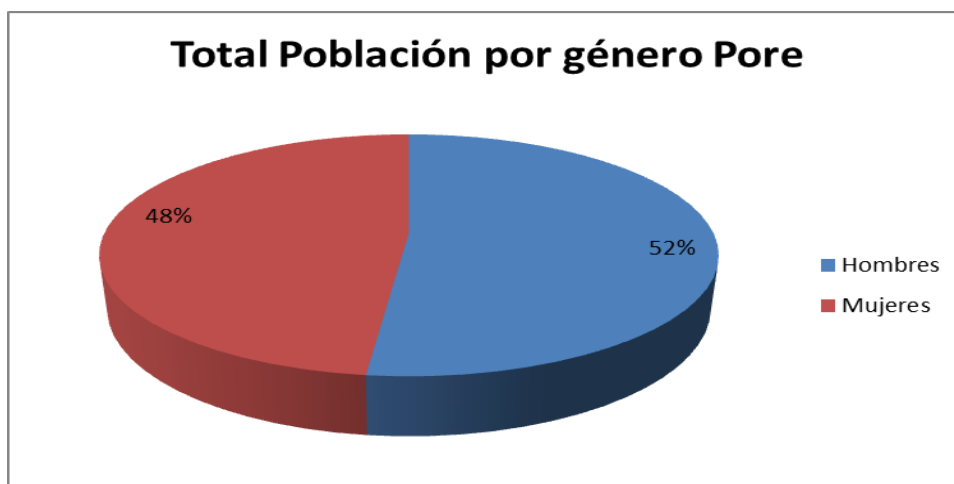
### *Situación de la mujer en Casanare*

datos del DANE y el SISBEN (2019), la población total de Orocué corresponde a 8.424 personas, el 48% son mujeres equivalentes a (4.077) y el 52% son hombres (4.347).



**Gráfico 11. Total población por género Paz de Ariporo**

De acuerdo con información suministrada por Cámara de Comercio, según datos del DANE y el SISBEN (2019), la población total de Paz de Ariporo corresponde a 26.357 personas, el 45.5% son mujeres equivalentes a (13.087) y el 50.5% son hombres (13.270).



**Gráfico 12. Total población por género Pore**

De acuerdo con información suministrada por Cámara de Comercio, según

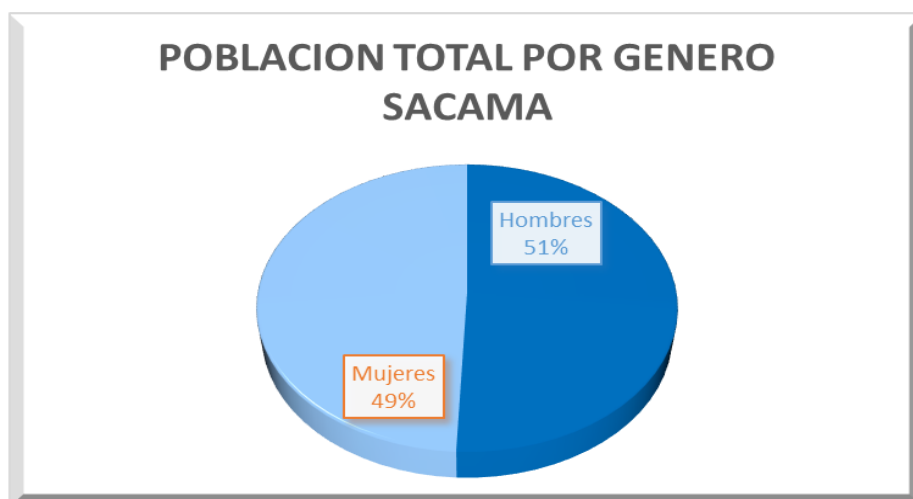
*Situación de la mujer en Casanare*

datos del DANE y el SISBEN (2019), la población total de Pore corresponde a 7.909 personas, el 48% son mujeres equivalentes a (3.809) y el 52% son hombres (4.100).



**Gráfico 13. Total población por género Recetor**

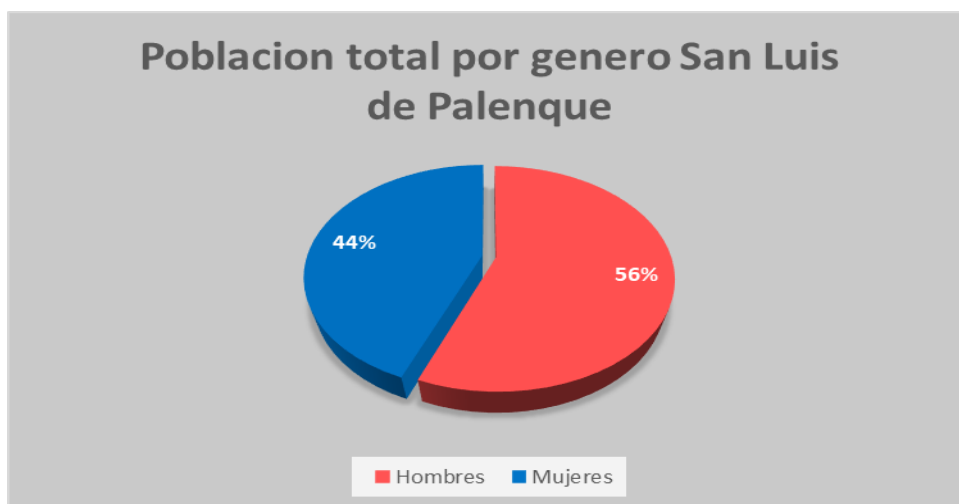
De acuerdo con información suministrada por Cámara de Comercio, según datos del DANE y el SISBEN (2019), la población total de Recetor corresponde a 4.528 personas, el 48% son mujeres equivalentes a (2.153) y el 52% son hombres (2.375).



**Gráfico 14. Total población por género Sácama**

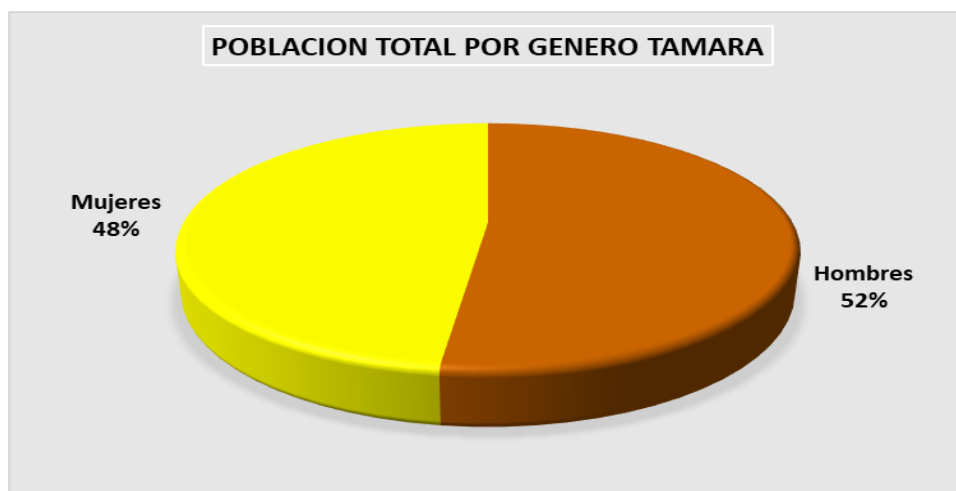
### *Situación de la mujer en Casanare*

De acuerdo con información suministrada por Cámara de Comercio, según datos del DANE y el SISBEN (2019), la población total del Municipio de Sácama corresponde a 2.085 personas, el 49% son mujeres equivalentes a (1.032) y el 51% son hombres (1.063).



**Gráfico 15. Total población por género San Luis de Palenque**

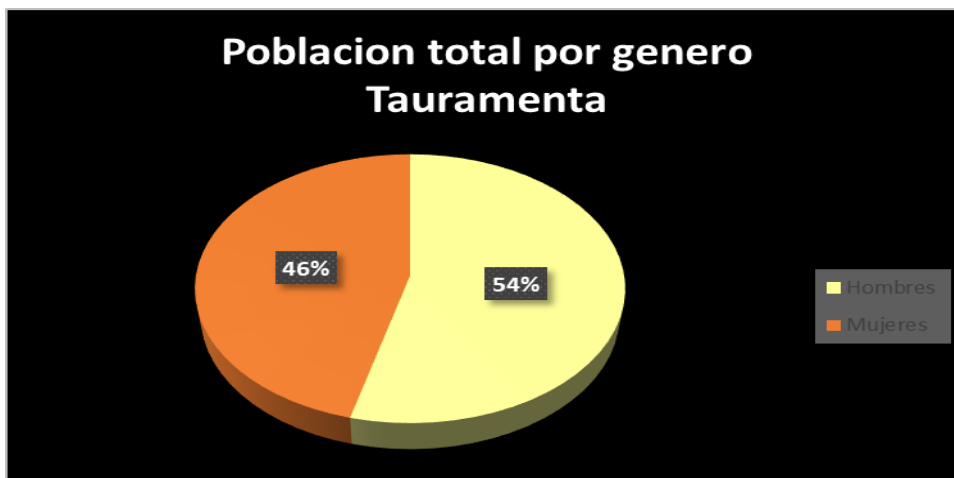
De acuerdo con información suministrada por Cámara de Comercio, según datos del DANE y el SISBEN (2019), la población total del Municipio de San Luis de Palenque corresponde a 7.905 personas, el 44% son mujeres equivalentes a (3.471) y el 56% son hombres (4.434).



**Gráfico 16. Total población por género Támara**

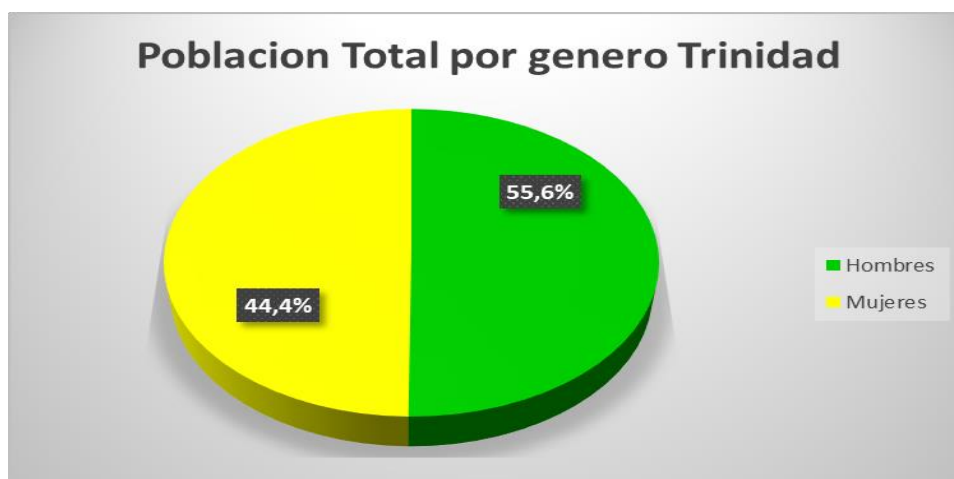
### *Situación de la mujer en Casanare*

De acuerdo con información suministrada por Cámara de Comercio, según datos del DANE y el SISBEN (2019), la población total del Municipio de Tamara corresponde a 7.029 personas, el 48% son mujeres equivalentes a (3.369) y el 52% son hombres (3.660).



**Gráfico 17. Total población por género Tauramena**

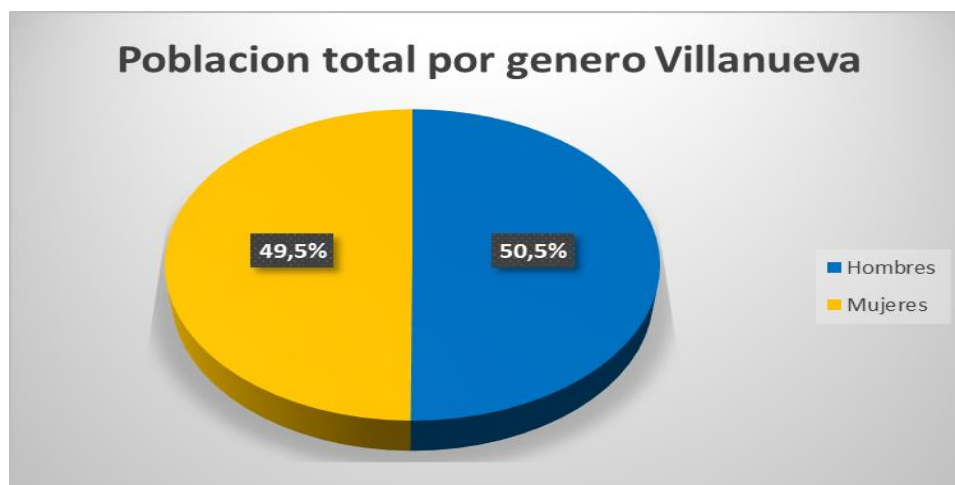
De acuerdo con información suministrada por Cámara de Comercio, según datos del DANE y el SISBEN (2019), la población total del Municipio de Tauramena corresponde a 22.016 personas, el 46% son mujeres equivalentes a (11.049) y el 54% son hombres (13.017).



**Gráfico 18. Total población por género Trinidad**

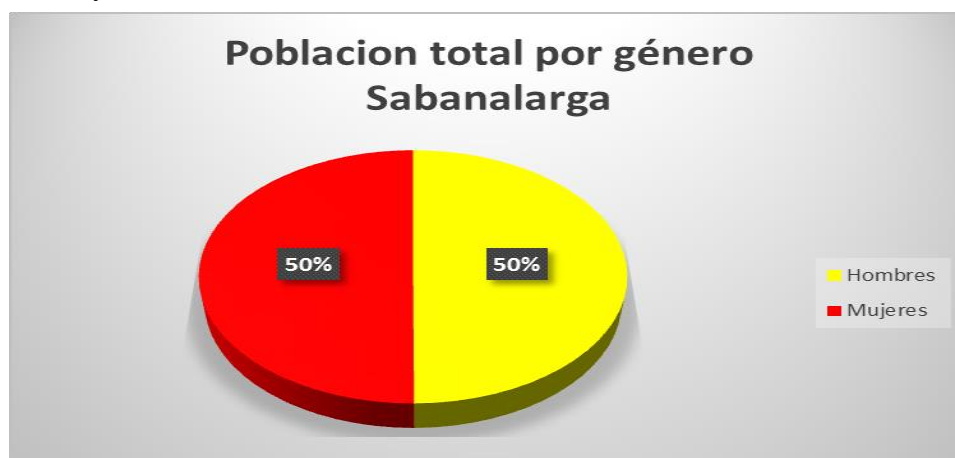
### *Situación de la mujer en Casanare*

De acuerdo con información suministrada por Cámara de Comercio, según datos del DANE y el SISBEN (2019), la población total del Municipio de Trinidad corresponde a 15.840 personas, el 44.4% son mujeres equivalentes a (7.894) y el 55.6% son hombres (7.948).



**Gráfico 19. Total población por género Villanueva**

De acuerdo con información suministrada por Cámara de Comercio, según datos del DANE y el SISBEN (2019), la población total del Municipio de Villanueva corresponde a 21.518 personas, el 49.5% son mujeres equivalentes a (12.234) y el 55.5% son hombres (12.284).



**Gráfico 20. Total población por género Sabanalarga**

### *Situación de la mujer en Casanare*

De acuerdo con información suministrada por Cámara de Comercio, según datos del DANE y el SISBEN (2019), la población total del Municipio de Sabanalarga corresponde a 2.856 personas, el 50% son mujeres equivalentes a (1.430) y el 50% son hombres (1.426).

### **Análisis de Resultados Sociodemográficos**

De acuerdo con Cámara de Comercio y datos del DANE y el SISBEN (2019), con relación a la población del Departamento de Casanare, discriminado por género entre hombres y mujeres, se evidencian los siguientes resultados de las gráficas de la población correspondiente a los 19 municipios del Departamento.

Según la *Gráfica 1* en el Departamento de Casanare por género se refleja mayor porcentaje de población para las mujeres con un 50.5%, en comparación a los hombres con 49.5%, esto nos permite ver que el género femenino predomina en la región, de esta forma se parte de la necesidad de analizar la situación actual de la mujer Casanareña con relación a su participación en el eje laboral y conocer las brechas de desigualdad que existen en consecuencia de la inequidad social.

Según la Cámara de Comercio de Casanare (2019), la descripción sociodemográfica se observa que en dieciséis (16) municipios del Departamento el porcentaje de población es mayor para los hombres en comparación a las mujeres, por ejemplo, en la *Gráfica 2*, Yopal como capital del Departamento registra el

*Situación de la mujer en Casanare*

49.8% para las mujeres y los hombres el 50.2%, evidenciando una diferencia de 0.4% en la población.

Por otra parte, la *gráfica 8* correspondiente al Municipio de Monterrey nos permite observar una diferencia mínima poblacional de 0.2% entre hombres y mujeres, ya que los porcentajes son 49.9% para mujeres y 50.1% para hombres.

La *gráfica 19* nos permite observar que en el Municipio de Villanueva la diferencia poblacional entre hombres y mujeres corresponde a 6%, el 49.9% es la población de mujer y 55.5% la población de hombres.

Las *gráficas 6, 11 y 14* muestran que los municipios de La Salina, Sácama y Nunchía, cuentan con una diferencia de población de 2% por género, las mujeres representan el 49% frente a los hombres que tienen el 51%.

En las *gráficas 10, 12, 13 y 16* correspondiente a los municipios de Orocué, Pore, Recetor y Támara el porcentaje de mujeres es de 48% en comparación a los hombres con un 52%, la diferencia refleja 4% en el total de la población.

Los municipios Hato Corozal y Maní correspondientes a las *gráficas 5 y 7* representan una diferencia poblacional entre hombres y mujeres de 6%, el 47% se registra para las mujeres y el 53% para los hombres.

### *Situación de la mujer en Casanare*

En la *gráfica 17*, el municipio de Tauramena refleja un total poblacional en porcentajes para las mujeres de 46% frente a los hombres con un 54%, lo que nos permite reconocer la diferencia de 8% en la población.

La *gráfica 11*, correspondiente al Municipio de Paz de Ariporo muestra que las mujeres representan el 45.5% de la población en comparación a los hombres con un 50.5%, siendo la diferencia poblacional de 5%.

El municipio de Trinidad que corresponde a la *gráfica 18*, permite ver una diferencia poblacional entre hombres y mujeres de 11.2%, 44.4% para las mujeres y 55.6% para los hombres, el anterior resultado refleja que este es uno de los municipios con mayor porcentaje de diferencia poblacional por género.

La *gráfica 15* que representa al Municipio de San Luis de Palenque refleja una diferencia poblacional por género de 12%, las mujeres son el 44% frente a los hombres con 56%. De los 19 municipios del Departamento, este muestra la mayor diferencia porcentual de población entre hombres y mujeres.

De acuerdo con lo anterior, se puede analizar que Trinidad y San Luis de Palenque son los municipios que mayor porcentaje de diferencia poblacional entre hombres y mujeres presentan, evidenciando que los hombres predominan en comparación a las mujeres dentro de los 16 municipios anteriormente mencionados.



*Situación de la mujer en Casanare*

Ahora bien, las gráficas expuestas en la descripción sociodemográfica de los 19 municipios de Casanare, nos muestra que en tres (3) municipios del Departamento (Aguazul, Chámeza y Sabanalarga) las mujeres representan un porcentaje poblacional mayor en comparación a los hombres.

La *gráfica 20* que representa al municipio de Sabanalarga nos permite observar que el porcentaje de población tanto para hombres como mujeres es de 50%, la diferencia es de 0% evidenciando así igual cantidad poblacional.

Aguazul, correspondiente a la *gráfica 3*, nos muestra una diferencia poblacional de 2%, en la cual las mujeres representan el 51% frente a los hombres con un 49% de población.

La *gráfica 4*, refleja que en el Municipio de Chámeza las mujeres representan el mayor porcentaje poblacional con un 51.1% en comparación a los hombres con un 48.9%, siendo la diferencia de 2.2% de población por género.

Por otra parte, los cinco (5) municipios que cuentan con mayor número de población mujer representado en cifras son Yopal con (74.673), Aguazul (21.554), Paz de Ariporo (13.087), Villanueva (12.334), Tauramena (11.049); frente a los municipios con menor número poblacional mujer, como La Salina (725), Sácama

*Situación de la mujer en Casanare*

(1.032), Chámeza (1.331), Sabanalarga (1.430) y Recetor (2.153).

De acuerdo con el análisis demográfico de la población por género del Departamento de Casanare, se evidencia en la *gráfica 1* mayor número poblacional de mujeres en comparación a los hombres, con un total en cifras de (191.835) mujeres residentes en el Departamento.

### Descripción Cualitativa de los Resultados

Respecto a la información cualitativa, se identificaron 3 categorías de análisis y 6 subcategorías en torno a la situación actual de la Mujer del Departamento de Casanare con relación a su participación en el sector laboral, como se observa en el Tabla 1.

Categorías	Código	Subcategorías
1. Empleo y Desempleo	ED	1.1. Indicadores 1.2. Características
2. Emprendimiento e Informalidad	EI	2.1. Estrategias y propósitos 2.2. Proyectos y Programas
3. Participación y Reconocimiento	PR	3.1. Dinámica de participación 3.2. Igualdad social y autonomía

**Tabla 1. Categorías y Subcategorías Cualitativas, 2020**

En lo que respecta a la presentación de los resultados y la construcción de los RAE, el análisis se realiza desde la perspectiva de las diferentes categorías, profundizando en las subcategorías, definidas tal y como se especifican a continuación:

<b>Subcategoría</b>	<b>Definición</b>
Indicadores	Hace referencia a los datos o información, la cual es utilizada para conocer las características y la intensidad de un hecho o la evolución futura en relación a las estadísticas de participación laboral discriminadas por género.
Características	Se relaciona con las cualidades que distinguen los aspectos relacionados a la dinámica de empleo y desempleo formal e informal.

**Tabla 2. Definición de Subcategorías Cualitativas, 2020**

<b>Subcategoría</b>	<b>Definición</b>
Estrategias y propósitos	Se refiere a las metas, objetivos y acciones a implementar desde los diferentes entes municipales en pro de apoyar y promover las diversas formas de emprendimiento desde una perspectiva de género
Proyectos y programas	Se orienta a presentar los diversos programas de trabajo, determinando los medios que cada ente municipal propone para apoyar las diferentes formas de equidad de género

**Tabla 3. Definición de Subcategorías Cualitativas, 2020**

<b>Subcategoría</b>	<b>Definición</b>
Dinámica de Participación	Está relacionada con los métodos utilizados para alcanzar la equidad de género y el reconocimiento de la mujer dentro de la sociedad.
Igualdad social y Autonomía	Se orienta a la justicia social y el derecho a gozar de las mismas oportunidades dentro de la sociedad. La autonomía se refiere a contar con la capacidad y con condiciones concretas para tomar libremente las decisiones dentro de los diversos contextos.

**Tabla 4. Definición de Subcategorías Cualitativas, 2020****Resultados Cualitativos de acuerdo con las categorías de análisis**

De acuerdo con los hallazgos cualitativos, para la categoría de “Empleo y desempleo” y la subcategoría indicadores, desde la revisión documental de los Planes de Desarrollo se observa que en ninguno de los 19 Municipios del Departamento de Casanare se obtienen registros sobre las cifras y porcentajes de indicadores de empleo y/o desempleo discriminados por género.

Según información suministrada por la Cámara de Comercio de Casanare, (2019) no se han generado en el Departamento caracterizaciones con cifras enfocadas a indicadores de empleo y desempleo con relación a la participación laboral de las mujeres en la región.

*Situación de la mujer en Casanare*

Por su parte, el DANE y el DNP no presentan registros de cifras o porcentajes del Departamento de Casanare con relación a la participación de la población mujer en el mercado laboral, ya que exponen únicamente información de las 13 ciudades y áreas metropolitanas del país, dentro de las cuales ninguna pertenece a Casanare.

Frente a la subcategoría características de empleo y desempleo, se identifica que no existen registros que den cuenta de la dinámica de empleo en los diferentes Municipios del Departamento de Casanare, así como en la subcategoría indicadores, ninguna entidad pública o privada especifica información, ni cuenta con registros de cifras, porcentajes o caracterizaciones de dicho aspecto en el Departamento.

Por su parte, frente a la categoría “emprendimiento e informalidad”, con relación a las subcategorías estrategias y propósitos, se observa que en los 19 Municipios del departamento de Casanare se proponen diferentes objetivos de trabajo que apoyan a la mujer al fortalecimiento de su propio desarrollo empresarial y productivo.

Ahora bien, según los planes de desarrollo de los 19 municipios del Departamento se proponen la implementación de estrategias de promoción y bienestar empresarial, que buscan impulsar y hacer visible la participación laboral de la mujer en los diferentes contextos sociales desde las diferentes formas de

*Situación de la mujer en Casanare*

emprendimiento y trabajo informal.

Teniendo en cuenta la información registrada en los diferentes RAE, se puede analizar que, de los 19 municipios del Departamento, seis (6) de ellos (Chámeza, Nunchía, Orocué, Sácama, San Luis de Palenque y Támara), no cuentan con información de estrategias y/o objetivos relacionados a impulsar el emprendimiento de las mujeres del municipio.

Por su parte, los municipios Yopal, Aguazul, Hato Corozal, La Salina, Monterrey, Paz de Ariporo, Maní, Pore, Recetor, Sabanalarga, Tauramena, Trinidad y Villanueva si cuentan con información relevante enfocada a desarrollar estrategias que promuevan el emprendimiento y afiancen el liderazgo de las mujeres en los diversos escenarios de participación laboral.

La implementación de la política pública en los diferentes municipios y la realización de capacitaciones empresariales son estrategias que están direccionadas a fortalecer la inclusión social, en el ámbito productivo y laboral de las mujeres con relación a las formas de emprendimiento y trabajo informal, desde una mirada de igualdad y equidad en cumplimiento de los derechos.

Frente a la subcategoría “Programas y proyectos” con relación al

*Situación de la mujer en Casanare*

emprendimiento y la informalidad, se logra evidenciar en los Planes de Desarrollo que, de los 19 Municipios del Departamento de Casanare, 13 de ellos cuentan con información de acciones que se desarrollan en pro de resignificar el rol de mujer en la sociedad.

Por su parte, Municipios como Yopal cuentan con varios programas y proyectos direccionados a apoyar los emprendimientos que se encuentran actualmente en desarrollo, entre los cuales se mencionan Programas de empoderamiento socio económico y productivo, “*Fondo Empodera, Fonam, Emprenderismo y economía naranja*”.

De igual forma, los municipios que cuentan con mayor población de mujer, entre ellos Aguazul y Paz de Ariporo, presentan programas sólidos frente al apoyo y al emprendimiento de las mujeres, enfocados a la productividad, fortalecimiento empresarial y generación de ingresos.

Así mismo, municipios como Sabanalarga y Támara cuentan con programas de emprendimiento establecidos por convenio entre la administración municipal y el SENA, orientados a alfabetización digital, camping y sostenimiento turístico.

Por otra parte, dentro de los planes de desarrollo se halla información de

*Situación de la mujer en Casanare*

organizaciones conformadas con el fin de crear programas que promuevan la equidad de género y las diversas formas de emprendimiento y trabajo informal, por ejemplo, en el municipio Hato Corozal se encuentra la “*Asociación de mujeres emprendedoras*”, en el municipio La Salina, “Organización mujeres líderes y emprendedoras” y en el Municipio de Recetor, “el consultivo de mujer”.

Finalmente, en municipios como Monterrey y Pore se encuentran proyectos orientados a fortalecer la informalidad y el rol de mujer desde las diferentes formas de emprendimiento, entre ellos “*Mujeres emprendedoras*” y “*Todos empoderando a la mujer Poreña*”, capacitando así a esta población para el empoderamiento y cumplimiento de sus derechos en los diferentes ámbitos laborales.

Respecto a la categoría de análisis “participación y reconocimiento” y la subcategoría dinámica de participación, se logra evidenciar que en los 19 municipios del departamento de Casanare, se implementó la política pública de equidad de género, contenida principalmente en el plan de desarrollo “Es el tiempo de Casanare” (2018). Desde las diferentes administraciones municipales se asumió el compromiso de la formulación y puesta en marcha de las políticas públicas a fin de mejorar las condiciones de las mujeres para hacer visible su rol protagónico en la construcción de la sociedad y desarrollar su potencial.

La propuesta de Política Pública de Equidad de Género para las mujeres en



*Situación de la mujer en Casanare*

Casanare y sus 19 Municipios, surgió ante la necesidad de avanzar en la superación de las desigualdades existentes entre hombres y mujeres en aspectos relacionados con el trabajo, promoviendo la participación y la erradicación de toda forma de violencia contra las mujeres en pro de la disminución de las brechas de desigualdad, discriminación e inequidad.

Por lo anterior, la dinámica de participación de las mujeres dentro de los diferentes municipios en relación a la Política Pública de Equidad de Género, se marca desde una perspectiva de derechos que cobra vida, cuando se posiciona a la mujer en un nivel de liderazgo y toma de decisiones significativo.

Frente a la sub categoría Igualdad social y autonomía, se analiza que en el departamento de Casanare, con la implementación de la política pública de equidad de género se ha dado paso a que las mujeres tengan la oportunidad de posicionarse en escenarios sociales de participación desempeñando cargos de poder político y públicos reconocidos dentro de los municipios.

Ahora bien, un ejemplo claro de esto se refleja en la participación política de las mujeres en los diecinueve (19) municipios del departamento, en tres (3) de ellos la administración municipal está encabezada por alcaldesas para el periodo gubernamental 2020 - 2023, en los municipios de Paz de Ariporo, Aguazul y Pore.

*Situación de la mujer en Casanare*

De acuerdo con la ONU Mujeres (2020), actualmente la participación política de las mujeres aún se enfrenta a grandes desigualdades, en Colombia para el año 2015 fueron designadas las personas a ocupar los cargos públicos de autoridad en los municipios y departamentos para el periodo 2016 – 2018; donde se evidenció como resultado que las mujeres colombianas representan una mínima parte con relación a su participación dejando en evidencia que corresponden a un 15.6% de los gobernadores, el 12.2% de los alcaldes, el 16.7% de los diputados y el 16.6% de los concejales del país. Teniendo en cuenta lo anterior se observa que las mujeres no alcanzan a representar en ninguna de las dependencias más del 20% de personas elegidas, y es claro según las estadísticas presentadas que esta población está muy lejos de alcanzar la equidad en los cargos públicos a nivel regional y local.

Es importante mencionar que en el municipio de Hato Corozal la participación y reconocimiento de las mujeres se refleja desde la administración, iniciando por el gobierno municipal que está siendo representado por mujeres en los siguientes cargos: Gestora social, secretaria general y de gobierno, secretaria de hacienda, concejal del Municipio, personera municipal. Además, se tienen mujeres líderes con enfoque diferencial en: Mujer por población afrocolombiana, mujer por adulto mayor, mujer por población víctima y mujer por comunidades indígenas.

De este modo, la igualdad y la autonomía es uno de los principales objetivos a los cuales apuntan todos los municipios del Departamento de Casanare con

*Situación de la mujer en Casanare*

relación a la equidad de género, todo en pro de disminuir las brechas de desigualdad entre hombres y mujeres relacionadas con la participación social y económica y la autonomía desde la toma de decisiones y el cumplimiento de los derechos.

Finalmente, son las políticas públicas de equidad de género implementadas en cada municipio, las que han dado lugar a la mujer y le han permitido visibilizarse en diferentes escenarios de participación social, laboral y cultural, eliminando cualquier forma de discriminación, impulsando su acceso pleno e igualitario al trabajo y a los recursos productivos dentro de la sociedad.

## **Discusión**

En este apartado, se discuten los resultados arrojados a través de la revisión documental de los planes de desarrollo e informes técnicos de los diferentes entes territoriales del Departamento de Casanare, teniendo en cuenta el ámbito laboral, la equidad de género y cada una de las categorías y sub categorías de análisis identificadas frente a la participación laboral y social de las mujeres Casanareñas; buscando comparar estos resultados con estudios similares en publicaciones académicas y científicas.

A partir de lo anterior, de manera general, se puede mencionar que “ser mujer” no es sinónimo de debilidad o sacrificio, a diferencia de eso es equivalencia de liderazgo y evolución, ya que, con el desarrollo de sus capacidades a lo largo del tiempo, la mujer se ha logrado posicionar en diferentes escenarios de participación, que hoy en día la proyectan en el mercado laboral. Además, desde una perspectiva de derechos las mujeres tienen los mismos derechos que los hombres y el sector laboral no debe ser la excepción.

De acuerdo con González (2004), la participación de las mujeres en el ámbito laboral es fundamental para mejorar las condiciones democráticas y de gobierno que influyen positivamente en el desarrollo de la sociedad. Es decir, que para alcanzar la igualdad social se hace necesaria la participación de la mujer en cargos representativos e influyentes en el eje laboral.

Los resultados permiten conocer, que la percepción frente al género se visualiza hacia una perspectiva de desigualdad laboral en las mujeres. Con relación a los factores de orden social y cultural que apoyan la construcción del significado de género, como lo menciona Hernández (2010), se evidencia que las oportunidades en la búsqueda de la igualdad social dependen de las condiciones personales, sociales, educativas, culturales y económicas de las mujeres.

Ahora bien, partiendo de lo expuesto por Alvear (2009), se observa que el desarrollo antropológico de la mujer a lo largo de la historia le ha permitido cambiar la designación de roles impuestos por la sociedad que han generado estereotipos con relación a su formación académica, cuidado, crianza y nivel socio económico, concebidos estos como factores que obstaculizan el acceso a oportunidades laborales.

En cuanto a los 19 Municipios del Departamento de Casanare, se logró identificar que la participación de las mujeres en el ámbito laboral es limitada, poco visible e indiferente, si se tiene en cuenta, que de los 19 municipios solo en tres de ellos, se encuentran liderando mujeres en cargos políticos, es decir, alcaldesas, lo cual deja expuesta la brecha de desigualdad y la escasa participación laboral de las mujeres en el departamento.

En este sentido, se puede poner en debate el acceso a cargos laborales

*Situación de la mujer en Casanare*

públicos de las mujeres en el departamento de Casanare, ya que según la información suministrada en los planes de desarrollo de los diferentes entes territoriales, únicamente en el municipio de Hato Corozal se registra una amplia participación de mujeres en el Gobierno Municipal, lo cual refleja claramente una brecha de desigualdad muy marcada, teniendo en cuenta que en el departamento de Casanare el número de población de mujeres es mayor que el de los hombres.

De acuerdo con la ONU Mujeres (2018), aunque en la actualidad las estadísticas reflejan un avance de la mujer Colombiana en la inclusión a los diferentes escenarios de participación social, su meta de independencia sigue siendo mínima y estrecha en comparación a los hombres, esto debido a estructuras culturales que se remontan a mitos y estereotipos que se han difíciles de erradicar.

Según la Cámara de Comercio de Casanare (2018), el machismo ha sido un factor que ha obstaculizado el progreso y desarrollo de la mujer en diferentes cargos públicos y contextos de participación laboral. Como lo argumenta la antropóloga nicaragüense Milagros Palma (2018), quien ha realizado diferentes estudios en relación a la mitología aborigen de los Llanos Orientales, simbólicamente los cuentos y leyendas muestran cómo está constituida la desigualdad social entre hombres y mujeres.

En este sentido, se puede decir que en el empleo, las mujeres siempre han sido discriminadas, como lo afirma Gualdrón y Valero (2012), en el ámbito laboral aunque la mujer ha ido en aumento de posicionamiento, no significa que no existan

*Situación de la mujer en Casanare*

desigualdades. Es decir, la inequidad de género frente al trabajo representa actualmente para las mujeres una meta por alcanzar. En pleno siglo XXI, las mujeres continúan luchando por ganarse un lugar dentro de la sociedad para desarrollarse profesionalmente demostrando sus capacidades y el verdadero significado de mujer.

Otro aspecto que llamó la atención durante este proceso de investigación fue la información obtenida de los entes territoriales, los cuales registraron escasa información frente a la participación en el sector laboral; por ejemplo, en municipios como Chámeza, Nunchía, Orocué, Pore, Sácama y San Luis de palenque; se evidenció dentro de los documentos consultados que los datos en relación a índices de participación y estrategias de apoyo e inclusión social no eran claros ni pertinentes para promover el rol de mujer, conocer la brecha de desigualdad y dar cumplimiento a los derechos.

Respecto a las categorías de análisis establecidas, a continuación, se describe el análisis de los hallazgos:

Con relación al empleo y desempleo, la Organización Mundial Del Trabajo OIT (2018), expone que pese a los avances en el aumento de la participación laboral de las mujeres y la reducción de su diferencia salarial, el objetivo de la igualdad de género en el campo de trabajo continua siendo lejano. Por otra parte, aunque las mujeres han logrado ascender en diversos campos de trabajo, la gran mayoría de ellas continúan siendo afectadas por la

*Situación de la mujer en Casanare*

inequidad de género.

En el departamento de Casanare, de acuerdo con la revisión documental realizada de los diferentes planes de desarrollo, se evidencia que las mujeres tienen más restricción para acceder a los recursos productivos, de educación y oportunidades en el mercado laboral. En gran medida esto podría ser consecuencia como lo afirma Hernández (2004), a la persistencia de normas sociales que asignan un papel determinado por razones de sexo y que no suelen modificarse fácilmente. Las mujeres continúan desempeñando cargos (actividades de emprendimiento y trabajos informales) que no cuentan con reconocimiento dentro de la dinámica social.

Respecto a las fuentes de apoyo disponible, de acuerdo con los resultados; se identifica que el emprendimiento en el departamento de Casanare en los 19 municipios se enmarca en iniciativas de las mujeres de trabajo en pro de la superación personal y crecimiento productivo y empresarial. Entre ellos encontramos construcción de galpones, microempresas de venta de alimentos y desarrollo de manualidades, entre otros. Es importante aclarar que el trabajo informal implica en muchos casos no contar con afiliación al Sistema General de Salud, de pensiones, ARL, etc; eliminando así la oportunidad de recibir beneficios como las prestaciones sociales a las cuales tienen derecho las personas que cuentan con un trabajo formal.

Así mismo, cobra importancia este concepto cuando es aplicado a la equidad de género, en donde se destaca que el nivel de iniciativas emprendedoras se da más en



*Situación de la mujer en Casanare*

las mujeres que en los hombres, según lo argumenta Guzmán & Trujillo (2008). Es decir, debido a la falta de oportunidades laborales formales para las mujeres, las mismas deciden resignificar su rol a partir de nuevas formas de empleo que dan cuenta de autonomía económica.

De acuerdo con ONU Mujeres (2018), para que las mujeres logren desarrollar su autonomía productiva, se hace necesaria su participación en la vida económica; en este sentido, para promover la vinculación al mercado laboral informal de las mismas, se debe dar garantías de igualdad de derechos, dando cumplimiento a las políticas públicas de equidad de género, las cuales buscan principalmente apoyar el rol de mujer.

Como lo señalaba una publicación de la OIT (1999), *“no hay duda que se han logrado progresos significativos en la causa de la igualdad de género en el mercado del trabajo, en las recientes décadas”*. Lo anterior, gracias a las formas de emprendimiento que le han permitido a la mujer tomar la iniciativa y situarse en escenarios que le permiten mostrar sus potencialidades frente a determinadas labores.

De acuerdo con lo anterior podría afirmarse que en el departamento de Casanare, según la revisión documental realizada, involucrando a los diecinueve (19) Municipios, se puede observar que para el año 2020-2023, se tienen proyecciones productivas y empresariales con relación a las nuevas formas de emprendimiento de

### *Situación de la mujer en Casanare*

mujeres, dentro de las cuales podemos mencionar, la implementación total de la política pública de equidad de género, la construcción de la casa de mujer y capacitación con apoyo del SENA que busque empoderar y desarrollar el liderazgo de esta población en los diferentes contextos de participación laboral, todo lo anterior, en consecuencia de constantes desigualdades que por mucho tiempo han vivido frente a su reconocimiento laboral e inclusión social; teniendo en cuenta que el departamento de Casanare culturalmente aún se enmarca en la línea del machismo, como lo afirma la Cámara de Comercio de Casanare (2018), *“el machismo ha sido un factor que ha obstaculizado el progreso y desarrollo de la mujer en diferentes cargos públicos y contextos de participación laboral”*.

Según la CEPAL (2019), *la igualdad de género y autonomía de las mujeres deben estar en la base del nuevo modelo de desarrollo de los países a nivel mundial*, es decir, en Colombia en el departamento de Casanare se debe promover el cumplimiento de los compromisos asumidos por los entes gubernamentales con relación a la promoción de la igualdad de género y la autonomía de las mujeres en el Departamento, esto con el fin de disminuir la brecha de desigualdad existente en los diferentes contextos laborales y sociales.

Teniendo en cuenta información suministrada por la Cámara de Comercio (2020), las desigualdades de género se han convertido en una limitante para el desarrollo sostenible en el departamento de Casanare; pese a los diferentes cambios a los cuales se enfrenta la región, uno de ellos y el más visible se relaciona al aumento de la población femenina que en comparación al año 2015 según estadísticas del

*Situación de la mujer en Casanare*

DANE (2018), correspondía a el 48.9% frente al año 2019 con un porcentaje de 50.5% un aumento poblacional que refleja una diferencia de 1.6%, aún se sigue evidenciando poco progreso que muestre la disminución de la brecha desigualdad laboral entre hombres y mujeres y la garantía de sus derechos con relación a las autonomías que propone la CEPAL (2018).

Ahora bien, la información anterior convoca a apoyar los esfuerzos de los diferentes entes territoriales del departamento de Casanare en pro de la implementación total de la Política Pública de Equidad de Género, enfocada principalmente a reconocer el aporte de las mujeres en la economía a través del trabajo justo y equitativo, en donde se busque principalmente la construcción de tejido social y desarrollo sostenible teniendo en cuenta la corresponsabilidad y distribución en igualdad de oportunidades para hombres y mujeres.

Por consiguiente, para garantizar el cumplimiento de los derechos de las mujeres y su participación social desde las diversas formas de autonomía en los contextos laborales, se hace necesario enfatizar en el cumplimiento integral y transformador de la política pública de equidad de género. Es decir, incluir los diversos contextos de participación social, cultural, laboral y político (CEPAL, 2018).

Por otra parte, respecto a la categoría participación y reconocimiento de la mujer, se evidencia según la ONU Mujeres (2018), que en los últimos años se han

*Situación de la mujer en Casanare*

alcanzado importantes triunfos frente a la promoción de la igualdad de género y la participación social y laboral de las mujeres; sin embargo, aún existe una brecha de desigualdad que requiere según Hernández (2004), de esfuerzos por desarrollar acciones de participación que le permitan a la mujer posicionarse en un lugar de reconocimiento de sus derechos.

Así mismo, el aumento de la participación laboral femenina hace parte de un contexto amplio de alcances respecto a la participación de las mujeres en los aspectos económico, político y social. Dicho proceso se ha acogido como una de las estrategias fundamentales para alcanzar la equidad; condición intrínseca que permite mejorar la calidad de vida y el desarrollo económico. Es por es esto, que promover la autonomía de género no solo beneficia a nivel personal a las mujeres, si no que con ella se garantiza el cumplimiento de los derechos con efectos positivos para mejorar la participación social, liderazgo y toma de decisiones del género en general (CEPAL, 2011).

En este orden de ideas, la CEPAL (2011), señala que la autonomía de la mujer se sostiene en tres pilares fundamentales: la primera la competencia para obtener ingresos propios y tener el control sobre los recursos, es decir, autonomía económica, por otra parte, el dominio sobre el propio cuerpo se denomina autonomía física y por último su total participación en las decisiones que atentan contra su integridad.

Teniendo en cuenta lo anterior, dichos pilares están directamente relacionados, y en este sentido existe una mayor participación de la mujer en el ámbito económico, su inclusión al empleo y a mejor remuneración, cumpliendo con el respeto a su integridad física y reconocimiento de sus derechos. De esta manera el objetivo principal es promocionar la igualdad social.

Casanare, siendo un departamento que cuenta con mayor población mujer, una política pública para la equidad de género y diferentes programas que se promueven desde una perspectiva de derechos, en las diferentes revisiones documentales se evidencia que en la promoción de la igualdad social de género se debe hacer mayor énfasis, ya que según los registros su participación laboral y social desde la autonomía no es significativa y no se encuentra una documentación que respalde la inclusión de la mujer en el ámbito laboral.

De acuerdo con el Ministerio de Trabajo (2020), es importante fomentar la igualdad de género y la participación laboral de la mujer en los diferentes contextos que la misma se desenvuelva, ya que así se reducen las brechas de desigualdad y se hace una redistribución de roles sociales que impactan la unión de la vida personal, laboral y familiar de las mujeres, adoptando políticas públicas y laborales sin diferencias de género que logren una transformación

*Situación de la mujer en Casanare*

cultural y social que aporten al desarrollo sostenible del país.

Ahora bien, los logros alcanzados en el departamento de Casanare en los diecinueve (19) municipios respecto a la equidad de género frente a la participación económica, son notables; aunque se puede decir que en ninguno de los entes territoriales se ha logrado en totalidad igualdad en el eje de trabajo. Los municipios como Tauramena, Villanueva, Trinidad, Hato Corozal y Yopal como capital del departamento han registrado información representativa y significativa frente a la equidad de género y la participación de la mujer en el mercado laboral.

En cambio, sorprende que varios de los municipios del departamento de Casanare no tienen una estructura de trabajo sólida que promueva la equidad de género e impulse la participación laboral de la mujer, entre ellos, se encuentran Chámeza, Nunchía, Orocué, Sácama, San Luis de Palenque y Tamara; en los cuales se evidencia desigualdad de género con relación al papel y rol que desempeña la mujer laboralmente.

Lo anterior puede reflejar cierto grado de negligencia por parte de las administraciones municipales, lo cual se observa a través de los diferentes planes de desarrollo que no reflejan información que evidencie programas, proyectos o metas de trabajo que apoyen y promuevan la participación de la

*Situación de la mujer en Casanare*

mujer en el contexto laboral y social.

Así mismo, la CEDAW (2018), se centra en la igualdad, en su asociación con el principio a la no discriminación, proponiendo acciones que corrijan las desigualdades en las relaciones de poder y demostrando que la autonomía representa un impacto positivo en la participación económica. Por lo tanto, debe promoverse la autonomía en los diferentes contextos de participación social, todo ello enmarcado en estrategias que conlleven a la transformación de los roles entre hombres y mujeres.

Según Maritza Montero (2003), la psicología comunitaria se enfatiza en que exista una participación colectiva enfocada al cambio e impacto social en las comunidades, es decir, el principal objetivo es el estudio de los factores psicosociales a través de los cuales se logre desarrollar, fomentar y conservar el control de los individuos y el poder que se ejerza sobre el ambiente social e individual.

El segundo planteamiento de Maritza Montero (2003), frente a la psicología comunitaria se enmarca en el cambio y transformación social, es decir, teniendo en cuenta las diferentes problemáticas psicosociales de las comunidades existen aspectos que buscan el bienestar integral de los integrantes de la comunidad entre ellos programas de salud mental, salud

*Situación de la mujer en Casanare*

comunitaria, avances de ciencia, aspectos culturales, religiosos, políticos y económicos, cabe aclarar que dichos aspectos deben ser concertados y aprobados por la comunidad en general.

Ahora bien, dentro de la psicología comunitaria se encuentra una modalidad de participación que se relaciona a la toma decisiones y autonomías; *participación asociada a la ejecución y gestión de los programas*, es decir, la estimulación y promoción de la participación directa de la población mujer (Montero, 2003). En Casanare, teniendo en cuenta la revisión documental de los diferentes planes de desarrollo de los entes territoriales se evidencia que existen programas y proyectos orientados a la inclusión social de la mujer en los escenarios de participación social y laboral.

Es importante mencionar que la UNESCO (2015), se propone incorporar la participación como elemento clave y fundamental de construcción de tejido social, teniendo como base los conceptos de convivencia pacífica, la justicia, la diversidad, el desarrollo sostenible, la igualdad y la libertad, todo enfocado a disminuir la brecha de desigualdad entre hombres y mujeres en los contextos culturales, sociales, económicos y políticos.

Así mismo, se hace necesario abordar la equidad de género y la participación de la mujer Casanareña desde dos enfoques teóricos que explican



*Situación de la mujer en Casanare*

la inclusión de la mujer en el entorno laboral. En primer lugar, se presenta el Modelo Ecológico de Bronfenbrenner (2002), el cual expone que el comportamiento humano se da por las interacciones del individuo con el ambiente. En este sentido, el modelo ecológico considera al ser humano como un ser integrado en una red de relaciones sociales, las cuales representan los contextos de desarrollo o ambientes más significativos; contextos de desarrollo denominados como onto sistema, microsistema, mesosistema, exosistema, macrosistema y cronosistema.

Dicho esto, el onto sistema está vinculado con las características del ser humano, uno de estas, el género, de acuerdo con el presente estudio de investigación, la mujer Casanareña. Ahora bien, en lo referente al microsistema, este se relaciona a patrones de actividades, roles y relaciones interpersonales que el individuo experimenta en un entorno determinado, es decir, el rol que antropológicamente se le ha asignado a la mujer en la sociedad; por su parte el mesosistema comprende las interrelaciones de dos o más contextos en los que un individuo en desarrollo participa constantemente, lo cual representa a la mujer en los diferentes contextos de participación social. El exosistema se refiere a los contextos que no incluyen directamente al sujeto en desarrollo; sin embargo, si se ve obstruida su participación, en el caso de la mujer Casanareña su participación política es limitada y esto conlleva a consecuencias de desigualdad y exclusión. Por otra parte, respecto al macrosistema este se relaciona con las creencias culturales y los estilos de vida

### *Situación de la mujer en Casanare*

que se mantienen en la sociedad, es decir, como es concebida la mujer Casanareña desde una perspectiva de derechos e igualdad teniendo en cuenta que el departamento está catalogado como una “cultura machista”. Por último, se encuentra el crono sistema, el cual involucra los cambios que se dan temporalmente en el ambiente, los cuales promueven nuevas condiciones en el desarrollo, visto esto desde la perspectiva de la mujer en el departamento se puede evidenciar que socialmente se han sumado esfuerzos para erradicar la brecha de desigualdad frente al ámbito laboral.

En segundo lugar, se encuentra la teoría de los sistemas propuesta por Ludwig Von Bertalanffy (1968), quien expone que *un sistema es un conjunto de unidades en interrelación*, es decir, un conjunto organizado de elementos que interactúan entre sí o son dependientes de otros sistemas.

Según Bertalanffy (1968), un sistema está compuesto por la interrelación que existe entre varios individuos con características diferentes que están recíprocamente relacionados. Teniendo en cuenta lo anterior la mujer Casanareña como sistema tiene propósitos y objetivos en común enfocados a la disminución de la brecha de desigualdad en el ámbito laboral, por consiguiente, se ha unido a otros sistemas que han permitido su avance y desarrollo productivo y social con relación a su posicionamiento en los diferentes contextos de participación.

De acuerdo con Bertalanffy (1968), los factores psicosociales son vistos desde una perspectiva sistémica, en el caso de la mujer del departamento de Casanare la mujer es un sistema que a su vez hace parte de otros sistemas que tienen su propia dinámica de relación y participación que afectan indirectamente a la misma. Desde este punto de vista, encontramos que las causas de desigualdad más frecuentes con relación a la inclusión de la mujer en el ámbito laboral son remuneración salarial injusta, poca participación en cargos ejecutivos y políticos, asignación de roles en la sociedad y la informalidad.

Teniendo en cuenta las teorías anteriormente mencionadas se evidencia que la mujer Casanareña en el departamento desempeña un papel fundamental en el progreso y desarrollo de la región, sin embargo, para que se logre su participación en el ámbito laboral es importante que exista un mayor compromiso por parte de los diferentes entes territoriales por dar cumplimiento a los lineamientos políticos y públicos y de esta forma, avanzar hacia un posicionamiento en los diferentes contextos sociales y laborales; además debe asumirse un compromiso individual por parte de las mujeres en pro del cumplimiento de sus derechos fundamentales en igualdad de oportunidades e inclusión laboral.

Finalmente, después de haber realizado una revisión documental de los

*Situación de la mujer en Casanare*

planes de desarrollo de los municipios del departamento de Casanare, se logra identificar la necesidad de incluir y priorizar a la mujer como parte fundamental de la construcción de tejido social, ya que esta población requiere de atención significativa y prioritaria con relación al ámbito laboral, desde el empleo, desempleo, emprendimiento, informalidad y participación social desde la autonomía e igualdad y; desde una perspectiva de género.

### **Conclusiones**

En primera instancia se puede establecer mediante el presente estudio que, en los últimos años, las mujeres a nivel mundial, nacional y departamental han logrado alcanzar espacios de reconocimiento de sus derechos. Estos avances se han dado gracias a la persistencia de ellas mismas y sus esfuerzos por eliminar las brechas de desigualdad con el apoyo de organizaciones de mujer que se encargan de promocionar la igualdad social y equidad de género.

En Colombia, la Alta Consejería de Equidad, tiene como propósito garantizar la protección y el ejercicio de los derechos de mujer, mediante mecanismos de asistencia y atención integral, buscando la garantía del principio de igualdad y erradicando cualquier forma de discriminación.

Gracias a la implementación de la Política Pública Nacional de Equidad de Género se han propuesto estrategias para combatir la desigualdad de género que desde los diferentes entes territoriales del departamento de Casanare, se han adoptado para dar respuesta a la complejidad de dicha problemática social, proponiendo acciones desde diversos sectores que se integren en los diferentes contextos de participación social y laboral a la mujer, previniendo así que continúe existiendo el sesgo de participación de la mujer.

*Situación de la mujer en Casanare*

Frente a la igualdad, participación social, laboral y autonomía es importante mencionar que los diecinueve (19) municipios del departamento de Casanare, aunque se han encaminado hacia el cumplimiento de la Política Pública de Equidad de Género, aún no logran el cumplimiento total de la misma, con relación al ámbito laboral, ya que actualmente en los registros de información no se refleja resultados positivos orientados a la disminución de la brecha de desigualdad e inclusión social de la mujer.

Como se observa desde una perspectiva teórica y apoyando la presente investigación; la teoría Ecológica de Bronfenbrenner (2002) y de los sistemas presentada por Ludwig Von Bertalanffy (1968), permiten dar cuenta de cómo los sistemas en los que se encuentra inmersa la mujer influyen directa o indirectamente en su desarrollo y crecimiento personal, social y laboral; es decir, el adecuado desarrollo de las mujeres depende de la efectiva interrelación entre los sistemas a los que pertenecen las mismas.

El empleo y el desempleo constituyeron una de las variables de mayor indagación y de las que menor información suministró los municipios. En este sentido, a través de la revisión documental se logra identificar que en el departamento de Casanare no existe información que dé cuenta sobre los índices de participación laboral discriminada por género y que, a su vez, esta permita hacer un balance sobre porcentajes que indique con exactitud la

*Situación de la mujer en Casanare*

participación que se le da a la mujer dentro de los diferentes contextos laborales.

Como lo argumenta la Gobernación de Casanare a través de la Secretaria de Integración, Desarrollo Social y Mujer frente a los indicadores de participación de la población mujer con relación al empleo y desempleo; la secretaria no cuenta con información toda vez que la implementación del Observatorio de Género se está desarrollando en el presente año y aún se encuentran en el proceso de recopilación de los datos.

Se logra evidenciar que, desde las administraciones municipales, existe la intención de promover las nuevas formas de empleo apoyando los emprendimientos propuestos por mujeres y organizaciones, establecidas dentro de los diecinueve (19) municipios del departamento encargadas de orientar el empleo informal y así propiciar una mejor calidad de vida para las mujeres teniendo en cuenta el cumplimiento de sus derechos.

Promover la igualdad de mujer en el departamento de Casanare se ha convertido en una tarea de carácter transversal, que requiere de todos los entes territoriales incluidos en el proceso de desarrollo de las políticas públicas y estrategias que promuevan la inclusión, en un primer lugar la mujer, como gestora y constructora de tejido social garante de dicho proceso.

De acuerdo con el análisis cuantitativo realizado en la presente investigación, se observa que en el departamento de Casanare la población mujer es mayor, por consiguiente, en coherencia con lo anterior, sería fundamental trabajar y unir esfuerzos para eliminar la brecha de desigualdad teniendo en cuenta una perspectiva de derechos existente en el ámbito de participación laboral, en el cual las mujeres actúen como agentes de cambio y desarrollo social.

Si bien es cierto, desde los entes territoriales del departamento se evidencia que con relación a la inclusión de mujer en el ámbito laboral se ha adelantado un trabajo enfocado a resaltar el papel y rol fundamental que la misma desempeña en la sociedad, como lo argumenta Rey (1991), la mujer es pieza importante en la construcción de tejido social, productivo y empresarial; sin embargo, se hace necesario que en el departamento de Casanare se fortalezca y promueva la equidad de género y se dé cumplimiento de los derechos fundamentales de las mujeres frente a su participación en los diferentes contextos, además de la puesta en marcha de la política pública de equidad de género.

En los Planes de Desarrollo de los municipios del departamento de Casanare se logró identificar algunas líneas de trabajo que integran a la mujer y



*Situación de la mujer en Casanare*

promueven su participación en diferentes contextos laborales permitiéndole un crecimiento profesional y ocupacional, haciéndola participe de programas y líneas de trabajo que buscan promover la igualdad de derechos y oportunidades apoyando los emprendimientos y actividades informales que les representan un apoyo económico en pro del bienestar de su calidad de vida; no obstante, esto no sucede en el 100 por ciento de los municipios.

Finalmente, los entes territoriales manifiestan su interés y necesidad de incorporar proyectos para la igualdad de género a partir de una estrategia de mujer que incluya la población femenina y disminuya así, los fenómenos asociados a la discriminación de la mujer en espacios laborales y contextos sociales. Es importante incorporar incentivos al emprendimiento de la mujer como estrategia para mejorar la capacidad productiva y su calidad de vida, siendo este uno de los principales objetivos para las administraciones municipales, teniendo en cuenta que actualmente hablar de mujer es hablar de equidad e igualdad de derechos.

**Recomendaciones**

Después de realizar un análisis de la dinámica de participación de la mujer del departamento de Casanare en el ámbito laboral y haber consultado fuentes documentales de los 19 Municipios, se recomienda que frente a información relacionada a indicadores de empleo y desempleo de la mujer se documente detalladamente y discriminado por género los indicadores de participación en estas variables, que reflejen los porcentajes y cifras pertinentes.

En lo que concierne al emprendimiento y el trabajo informal se sugiere que desde las administraciones municipales se establezcan objetivos y estrategias de trabajo a corto y largo plazo que apoyen a la mujer a desarrollar diversas formas de empleo e informalidad, consignando dicha información en documentos públicos de fácil acceso.

Sin duda, para garantizar el cumplimiento de los derechos de las mujeres y su participación social desde las diversas formas de autonomía en los contextos laborales, se hace necesario enfatizar en el cumplimiento integral y transformador de la política pública de equidad de género del departamento.

En este sentido, para dar cumplimiento a los derechos de la mujer, la autonomía se convierte en un factor fundamental dentro de un contexto de equidad el cual se propone lograr la eliminación de brechas de desigualdad entre hombres y

*Situación de la mujer en Casanare*

mujeres en el contexto laboral.

Finalmente, frente al reconocimiento y participación social de la mujer se sugiere ampliar información que refleje los resultados de los planes y programas que se adelantan y se proponen desde una mirada de inclusión social.

**Referencias Bibliográficas**

Alta consejería presidencial para la equidad de la mujer. (2012). Lineamientos de la política pública nacional de equidad de género para las mujeres. Presidencia de la República. Prosperidad para Todos. Recuperado de <http://www.equidadmujer.gov.co/Documents/Lineamientos-politica-publica-equidad-de-genero.pdf>

Alvear, C. (2009), Mujer, trabajo y responsabilidad social empresarial y productiva. Recuperado de [http://www.bibliotecavirtual.info/wp-content/uploads/2011/09/mujer\\_trabajo\\_y\\_rse.pdf](http://www.bibliotecavirtual.info/wp-content/uploads/2011/09/mujer_trabajo_y_rse.pdf)

Aponte, E. (2005). La revolución feminista. *Frónesis*, 12(1), 9-37. Recuperado en 25 de junio de 2020, de [http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1315-62682005000100002&lng=es&tlng=es](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-62682005000100002&lng=es&tlng=es).

Biblia nueva traducción viviente Bible Gateway. Artículo publicado año 2010. Revisado 24 de julio de 2020 en <https://www.biblegateway.com/passage/?search=G%C3%A9nesis+2%3A18-23&version=NTV>

Bronfenbrenner. (2002). Teoría ecológica de los sistemas. Modelo ecológico para una vida libre de violencias. Publicado el 23 de mayo de 2011. Revisado el 24 de septiembre de 2020 en <http://cedoc.inmujeres.gob.mx/lgamv/v/MoDecoFinalPDF.pdf>

Caamaño, E. (2010). Mujer y trabajo: origen y ocaso del modelo del padre proveedor y la madre cuidadora. Revista de derecho (Valparaíso), (34), 179-209. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-68512010000100005>

CEPAL. (2011). ONU. Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe. Autonomías. Artículo publicado el 20 de mayo de 2018. Revisado el 29 de Septiembre de 2020 en <https://oig.cepal.org/es/autonomias>

CEPAL. (2012). Trabajo, empleo y mercados laborales, fábricas y núcleos duros de reproducción de desigualdades, en Panorama social de América Latina 2011 (LC/G.2514-P), Santiago de Chile.

Contreras, F, Pedraza, J & Mejia, X. (2011). La mujer y el liderazgo empresarial. 1(183-194)

*Situación de la mujer en Casanare*

DANE. (2018). Censo Nacional de población y vivienda. Publicado el .20 de enero de 2020. Revisado el 01 de septiembre de 2020 en

<https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/demografia-y-poblacion/censo-nacional-de-poblacion-y-vivenda-2018>

Duque, y, Ortiz, M y Vargas, D. (2013). Responsabilidad social y equidad de género: análisis de diez organizaciones adheridas al Pacto Global Colombia. Tendencias y Retos 18(111-126).

Gaba, R. (2010). Las organizaciones generalizadas. La perspectiva de género en acción. Recuperado de:

[http://23118.psi.uba.ar/academica/carrerasdegrado/psicologia/informacion\\_adicional/obligatorias/040\\_trabajo1/cdcongreso/CD/TRABAJOS%20LIBRES/GENERO%20Y%20VALORES/1.pdf](http://23118.psi.uba.ar/academica/carrerasdegrado/psicologia/informacion_adicional/obligatorias/040_trabajo1/cdcongreso/CD/TRABAJOS%20LIBRES/GENERO%20Y%20VALORES/1.pdf).

Duarte Cruz, J. y García, J. (2016). Igualdad, Equidad de Género y Feminismo, una mirada histórica a la conquista de los derechos de las mujeres. Revista CS, no. 18, pp. 107-158. Cali, Colombia en

<https://repository.libertadores.edu.co/bitstream/handle/11371/1572/parrapaola2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Gaba, R. (2010). Las organizaciones generalizadas. La perspectiva de género en

*Situación de la mujer en Casanare*

acción. Recuperado de:

[http://23118.psi.uba.ar/academica/carrerasdegrado/psicologia/informacion\\_adicional/obligatorias](http://23118.psi.uba.ar/academica/carrerasdegrado/psicologia/informacion_adicional/obligatorias)

Grupo Banco Mundial. Derechos laborales de la mujer. Artículo publicado el 27 de Febrero de 2019. Revisado 05 de Agosto de 2020 en

<https://www.bancomundial.org/es/news/press-release/2019/02/27/despite-gains-women-face-setbacks-in-legal-rights-affecting-work>

Gobernación de Casanare. (2016). Plan de Desarrollo Departamental 2012-2019

“Casanare con paso firme”. Recuperado de

<https://www.casanare.gov.co/index.php?idcategoria=1241>

Gorbaneff, Y. (2008). Las enseñanzas de Drucker para el siglo

XXI. *Innovar*, 18 (31), 152-153. Consultado el 30 de septiembre de 2020 en

[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0121-50512008000100014&lng=en&tlng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-50512008000100014&lng=en&tlng=es).

Grueso, M. (2009). Responsabilidad social empresarial e igualdad de oportunidades

en el empleo: ¿Altruismo o legalidad?. *Revista Universidad & Empresa*,

*Situación de la mujer en Casanare*

Universidad del Rosario, 17(244-251).

Gualdrón, y Silvia. (2012). El rol de las mujeres en las organizaciones colombianas.

(Trabajo de grado). Facultad de Psicología. Universidad de la Sabana.

Hernández A. (2010). Nuevas tendencias en el mundo empresarial y laboral: La participación de las mujeres. *La ventana al cambio* (32), 52-79.

International Labour Office (ILO - OIT) (2003): Time for equality at work. Report of the Director-General. Global report under the Follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work. International Labour Conference 91st Session 2003. International Labour Office, Ginebra.  
<http://www.ilo.org/public/english/standards/decl/publ/reports/report4.htm>.

Meza, C. (2018). Discriminación laboral por género: Una mirada desde el efecto de cristal. *Equidad y Desarrollo*. Pag 11-31. Recuperado de  
<https://doi.org/10.19052/ed.5243>

Min Trabajo. Equidad Laboral con Enfoque de Género. Artículo publicado el 12 de Febrero de 2018. Revisado el 29 de septiembre de 2020 en  
<https://www.mintrabajo.gov.co/el-ministerio/grupo-interno-de-trabajo-para->



*Situación de la mujer en Casanare*

las-victimas-y-la-equidad-laboral-con-enfoque-de-genero/equidad-laboral-con-enfoque-de-genero

Montero, M. (2003). El fortalecimiento en la comunidad, sus dificultades y alcances. *Intervención Psicosocial*, 13 (1), 5-19. [Fecha de Consulta 26 de Octubre de 2020]. ISSN: 1132-0559. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=1798/179817825001>

ONU Mujeres. Las mujeres en Colombia. Artículo publicado 17 de Marzo 2020. Revisado 21 de Julio de 2020 en <https://colombia.unwomen.org/es>

ONU Mujeres, 2014.CEDAW. Liderazgo y participación social de las mujeres. Artículo publicado 25 Junio de 2018.revisado el 22 septiembre de 2020 en <https://colombia.unwomen.org/es/como-trabajamos/liderazgo-y-participacion-politica>

Oficina en Colombia del alto comisionado de las Naciones Unidas para los derechos humanos (2002). Derechos de la mujer. Recuperado de: <http://www.hchr.org.co/publicaciones/seriestematicas/Derechos%20de%20la%20Mujer.pdf>

*Situación de la mujer en Casanare*

Organización Internacional del Trabajo (OIT). Participación laboral de las Mujeres.

Artículo Publicado el 08 de marzo de 2018. Revisado 05 de Agosto de 2020  
en [https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS\\_619953/lang--  
es/index.htm](https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_619953/lang-es/index.htm)

Organización Internacional del Trabajo. Noticias Día Internacional de la Mujer.

Artículo publicado 8 de Marzo 2018. Revisado 30 de Junio de 2020 en  
[https://www.ilo.org/global/about-the-  
ilo/newsroom/news/WCMS\\_619550/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_619550/lang-es/index.htm)

Organización Internacional del Trabajo. (1958). Convenio sobre la discriminación  
(empleo y ocupación).Recuperado de:

[http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12  
100\\_ILO\\_CO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CO)

Pacheco, L. (2012). La igualdad de oportunidades y el derecho al trabajo de la  
mujer: un esfuerzo internacional de protección social. Revista IUS, 6(29),  
108-129. Recuperado en 21 de julio de 2020, de  
[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1870-  
21472012000100008&lng=es&tlng=es.](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-21472012000100008&lng=es&tlng=es)

*Situación de la mujer en Casanare*

Plan de Desarrollo Departamental (2020-2023). Es el tiempo de Casanare,

Productivo, equitativo y sostenible. Documento publicado el 30 de mayo de 2020. Revisado 21 de Septiembre de 2020 en

<https://www.casanare.gov.co/NuestraGestion/PlaneacionGestionyControl/ORDENANZA%20002-2020%20PLAN%20DE%20DESARROLLO.pdf>

Plan de Desarrollo Municipal (2020-2023). Documento publicado el 13 de febrero

de 2020. Revisado 31 de Agosto de 2020 en

[https://yopalcasanare.micolombiadigital.gov.co/sites/yopalcasanare/content/files/000983/49111\\_proyecto-plan-de-desarrollo\\_yopal-ciudad-segura.pdf](https://yopalcasanare.micolombiadigital.gov.co/sites/yopalcasanare/content/files/000983/49111_proyecto-plan-de-desarrollo_yopal-ciudad-segura.pdf)

Plan de Desarrollo Territorial (2020-2023). “Aguazul atractivo para todos”.

Documento publicado el 20 de marzo de 2020. Revisado 01 de septiembre de 2020 en

[https://concejoaguazul.micolombiadigital.gov.co/sites/concejoaguazul/content/files/000291/14546\\_documento-de-formulacion-plan-de-desarrollo-aguazul.pdf](https://concejoaguazul.micolombiadigital.gov.co/sites/concejoaguazul/content/files/000291/14546_documento-de-formulacion-plan-de-desarrollo-aguazul.pdf)

Plan Nacional de Desarrollo. (2018-2022). “Pacto por Colombia, pacto por la

equidad”. Documento publicado el 25 de Mayo de 2019. Revisado el 01 de Septiembre de 2020 en

<https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Prensa/Resumen-PND2018-2022->

*Situación de la mujer en Casanare*

final.pdf

Plan de Desarrollo Municipal. (2020-2023). “Aquí hay campo para todos”.

Documento publicado el 20 de abril de 2020. Revisado 11 de septiembre de 2020 en

[https://chamezacasanare.micolombiadigital.gov.co/sites/chamezacasanare/content/files/000487/24311\\_009--anexo-plan-de-desarrollo-territorial-de-chameza-20202023-1.pdf](https://chamezacasanare.micolombiadigital.gov.co/sites/chamezacasanare/content/files/000487/24311_009--anexo-plan-de-desarrollo-territorial-de-chameza-20202023-1.pdf)

Plan de Desarrollo Municipal. (2020-2023). Hato Corozal Alto y Sostenible.

Documento publicado 03 de Junio de 2020. Revisado 07 de Septiembre de 2020 en <http://hatocorozal-casanare.gov.co/planes/acuerdo-200-02-003-del-30-de-mayo-2020>

Plan de Desarrollo Territorial. (2020-2023). La Salina Dios con Nosotros.

Documento publicado 10 de Mayo de 2020. Revisado 09 de Septiembre de 2020 en <http://www.concejo-lasalina-casanare.gov.co/proyectos-de-acuerdo/proyecto-de-acuerdo-no-1004001052020>

Plan de Desarrollo Municipal. (2020-2023). Mani “Con Corazón de Pueblo”.

Documento publicado 10 de Abril de 2020. Revisado 09 de Septiembre de

*Situación de la mujer en Casanare*

2020 en

<http://www.mani->

[casanare.gov.co/MiMunicipio/ProgramadeGobierno/PLAN%20DE%20DESARROLLO%20TERRITORIAL%20DE%20MAN%20C3%8D%202020%20-%202023.pdf](http://www.mani-casanare.gov.co/MiMunicipio/ProgramadeGobierno/PLAN%20DE%20DESARROLLO%20TERRITORIAL%20DE%20MAN%20C3%8D%202020%20-%202023.pdf)

Plan de Desarrollo Municipal. (2020-2023). De corazón por Monterrey. Documento publicado el 30 de Abril de 2020. Revisado 04 de Septiembre de 2020 en [https://concejomonterrey.micolombiadigital.gov.co/sites/concejomonterrey/content/files/000402/20089\\_dts-formulacion-pd-monterrey.pdf](https://concejomonterrey.micolombiadigital.gov.co/sites/concejomonterrey/content/files/000402/20089_dts-formulacion-pd-monterrey.pdf)

Plan de Desarrollo Municipal. (2020-2023). Nunchia por el Nunchia Que Soñamos. Documento publicado 30 Abril de 2020. Revisado 09 de Septiembre de 2020 en [https://concejonunchia.micolombiadigital.gov.co/sites/concejonunchia/content/files/000162/8062\\_proyecto-de-acuerdo-no-03-del-30-de-abril-de-2020comprimido.pdf](https://concejonunchia.micolombiadigital.gov.co/sites/concejonunchia/content/files/000162/8062_proyecto-de-acuerdo-no-03-del-30-de-abril-de-2020comprimido.pdf)

Plan de Desarrollo Municipal. (2020-2023). Con Dios y el pueblo para seguir trabajando. Documento publicado 05 de Junio de 2020. Revisado 15 de Septiembre de 2020 en

*Situación de la mujer en Casanare*

<http://www.orocuecasanare.gov.co/Transparencia/PlanDesarrollo2023/Auerdo%20003%20de%202020.pdf>

Plan de Desarrollo Municipal. (2020-2023). Paz de Ariporo por el camino correcto.

Documento publicado 31 de Enero de 2020. Revisado 15 de Septiembre de 2020 en <http://www.pazdeariporo-casanare.gov.co/Transparencia/Paginas/Planeacion-Gestion-y-Control.aspx>

Plan de Desarrollo Municipal. (2020-2023). Un gobierno de todos. Documento

publicado 30 Abril de 2020. Revisado 14 de Septiembre de 2020 en [https://porecasanare.micolombiadigital.gov.co/sites/porecasanare/content/files/000402/20083\\_plan-de-desarrollo-pore-v9.pdf](https://porecasanare.micolombiadigital.gov.co/sites/porecasanare/content/files/000402/20083_plan-de-desarrollo-pore-v9.pdf)

Plan de Desarrollo Municipal. (2020-2023). Un gobierno de todos. Documento

publicado 29 Mayo de 2020. Revisado 14 de Septiembre de 2020 en [https://recetorcasanare.micolombiadigital.gov.co/sites/recetorcasanare/content/files/000378/18878\\_plan-de-desarrollo-20202023.pdf](https://recetorcasanare.micolombiadigital.gov.co/sites/recetorcasanare/content/files/000378/18878_plan-de-desarrollo-20202023.pdf)

Plan de Desarrollo Municipal. (2020-2023). “Sabanalarga de la mano con el

pueblo”. Documento publicado el 23 de Julio de 2020. Revisado 07 de septiembre de 2020 en

*Situación de la mujer en Casanare*

[https://sabanalargacasanare.micolombiadigital.gov.co/sites/sabanalargacasanare/content/files/000549/27421\\_diagnostico-municipal.pdf](https://sabanalargacasanare.micolombiadigital.gov.co/sites/sabanalargacasanare/content/files/000549/27421_diagnostico-municipal.pdf)

Plan de Desarrollo Municipal. (2020-2023). Sácame somos todos. Documento publicado 25 de Junio de 2020. Revisado 09 de Septiembre de 2020 en [https://sacamacasanare.micolombiadigital.gov.co/sites/sacamacasanare/content/files/000295/14745\\_acuedo-006plan-de-desarrollo-2020\\_compressed.pdf](https://sacamacasanare.micolombiadigital.gov.co/sites/sacamacasanare/content/files/000295/14745_acuedo-006plan-de-desarrollo-2020_compressed.pdf)

Plan de Desarrollo Municipal. Compromiso de Todos. (2020-2023). Documento publicado 10 de Junio de 2020. Revisado 14 de Septiembre de 2020 en <https://www.sanluisdepalenque-casanare.gov.co/publicaciones/39010/aprobado-plan-de-desarrollo-municipal-2020-2023/>

Plan de Desarrollo Municipal “Unidos Tamara Emprende”. (2020-2023). Documento publicado 30 de Mayo de 2020. Revisado 15 de Septiembre de 2020 en [https://tamaracasanare.micolombiadigital.gov.co/sites/tamaracasanare/content/files/000265/13216\\_1-pdm-tamara-20202023-concejoescaneado\\_compressed1.pdf](https://tamaracasanare.micolombiadigital.gov.co/sites/tamaracasanare/content/files/000265/13216_1-pdm-tamara-20202023-concejoescaneado_compressed1.pdf)

Plan de Desarrollo Municipal. (2020-2023) “Tauramena nos une”. Documento publicado el 08 de febrero de 2020. Revisado 11 de septiembre de 2020 en <http://www.tauramena-casanare.gov.co/NuestraAlcaldia/SaladePrensa/Paginas/Plan-de-Desarrollo-Departamental.aspx>

Plan de Desarrollo Municipal. (2020-2023). Trinidad La Fuerza Del Cambio. Documento publicado 20 de Junio de 2020. Revisado 09 de Septiembre de 2020 en [https://trinidadcasanare.micolombiadigital.gov.co/sites/trinidadcasanare/content/files/000416/20792\\_plan-desarrollotrinidad.pdf](https://trinidadcasanare.micolombiadigital.gov.co/sites/trinidadcasanare/content/files/000416/20792_plan-desarrollotrinidad.pdf)

Plan de Desarrollo Municipal. (2020-2023). “Juntos construimos Villanueva 2023”. Documento publicado el 31 de mayo de 2020. Revisado 07 de septiembre de 2020 en <http://www.villanueva-casanare.gov.co/planes/plan-de--desarrollo-20202023>

Prieto, C y Pérez, S. (2013). Desigualdades y formas de discriminación laboral de género, disponibilidad temporal y normatividad social. *Reis. Revista española de investigaciones sociológicas*.(141, )113-131.



Reyes, T. (1999). En métodos cualitativos de investigación: Los grupos focales y el estudio de caso. Centro de Investigaciones Comerciales e Iniciativas Académicas de la Facultad de Administración de Empresas. Forum Empresarial. Vol.4 Num.2

Rey, M. (1991). Antropología de la Mujer, cognición, lengua e ideología cultural. Barcelona: anthropos. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=123836>

Rodríguez, A. (2009). Nuevas perspectivas para entender el emprendimiento empresarial. Pensamiento y Gestión, (26), 94-119. Obtenido el 30 de septiembre de 2020 de [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1657-62762009000100005&lng=en&tlng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-62762009000100005&lng=en&tlng=es).

Registraduría Nacional del Estado Civil. Revista Nuestra Huella. Artículo publicado Noviembre 2017. Revisado 21 de Julio de 2020 en [https://www.registraduria.gov.co/IMG/pdf/revista/2017/Revista\\_Noviembre\\_2017.pdf](https://www.registraduria.gov.co/IMG/pdf/revista/2017/Revista_Noviembre_2017.pdf)

*Situación de la mujer en Casanare*

Universidad Autónoma de México. De la historia de las mujeres a la historia de género. Publicado 2016. Revisado el 21 de Julio de 2020 en

<https://www.redalyc.org/jatsRepo/281/28150017004/html/index.html>

**Anexos**

<b>Resumen Analítico Especializado</b>	
<b>Título</b>	
<b>Autores del documento</b>	
<b>Referencia del documento (APA)</b>	
<b>Palabras Claves</b>	
<b>Tipo de Trabajo</b>	
<b>El problema</b>	
<b>Bases Teóricas</b>	
<b>Metodología</b>	
<b>Principales resultados</b>	
<b>Conclusiones</b>	
<b>Principales referencias</b>	
<b>Autor del RAE</b>	